

**SKRIPSI**

**PENGARUH FAKTOR INDIVIDU, FAKTOR LINGKUNGAN, FAKTOR  
KEPEMIMPINAN DAN FAKTOR TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
KANTOR KELURAHAN PULAU ATAS KECAMATAN SAMBUTAN  
KOTA SAMARINDA**



Oleh :

**ALFIANUS**  
**NPM.2061201141**

**Diajukan untuk memenuhi salah satu  
syarat guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA  
2026**



**UNIVERSITAS  
WIDYA GAMA MAHAKAM SAMARINDA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**BERITA ACARA  
UJIAN SKRIPSI (KOMPREHENSIF)**

Panitia Ujian Skripsi (Komprehensif) Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Program Studi **Manajemen**; telah melaksanakan Ujian Skripsi (Komprehensif) pada hari ini tanggal **27 Februari 2026** bertempat di **Kampus Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda**.

- Mengingat :
1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional.
  2. Undang-Undang No. 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi.
  3. Peraturan Pemerintah No. 4 Tahun 2014 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi.
  4. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 238/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
  5. Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan tentang Status, Peringkat dan Hasil Akreditasi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor : 338/DE/A.5/AR.10/IV/2023, Terakreditasi Baik Sekali.
  6. Surat Keputusan Yayasan Pembina Pendidikan Mahakam Samarinda No.22.a/SK/YPPM/VI/2017 tentang Pengesahan Statuta Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.
  7. Surat Keputusan Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda Nomor. 424.237/48/UWGM-AK/X/2012 Tentang Pedoman Penunjukkan Dosen Pembimbing dan Penguji Skripsi peserta didik.

- Memperhatikan :
1. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Dosen Pembimbing Mahasiswa dalam Penelitian dan Penyusunan Skripsi;
  2. Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang Penunjukkan Tim Penguji Ujian Skripsi (Komprehensif) Mahasiswa;
  3. Hasil Rekapitulasi Nilai Ujian Skripsi (Komprehensif) mahasiswa yang bersangkutan;

No.	Nama Penguji	Tanda Tangan	Keterangan
1.	Erni Setiawati, S.E.,ME	1.	Ketua
2.	Eko Ravi Pratama, SE,MM	2.	Anggota
3.	Hj.Yeni Yahdiani,S.Sos.,M.M	3.	Anggota

MEMUTUSKAN

Nama Mahasiswa : ALFIANUS  
NPM : 20.61201.141  
Judul Skripsi : Pengaruh Faktor Individu, Faktor Lingkungan, Faktor Kepemimpinan, Faktor Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan Kota Samarinda.

Nilai Angka/Huruf : **70.12/ B**

- Catatan :
1. **LULUS / TIDAK LULUS**
  2. **REVISI / TIDAK REVISI**

Mengetahui

Pembimbing I

Erni Setiawati, S.E.,ME.

Pembimbing II

Eko Ravi Pratama, SE,MM

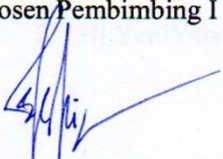
## HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH FAKTOR INDIVIDU, FAKTOR LINGKUNGAN, FAKTOR KEPEMIMPINAN DAN FAKTOR TIM TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KELURAHAN PULAU ATAS KECAMATAN SAMBUTAN KOTA SAMARINDA**

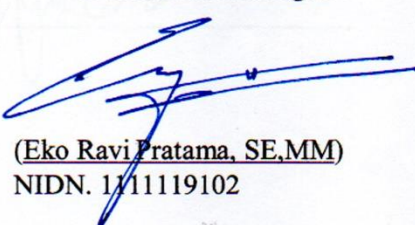
Diajukan oleh : ALFIANUS  
NPM : 2061201141  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan/Prog Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui,

Dosen Pembimbing I

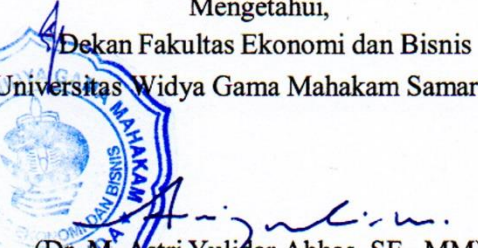
  
(Erni Setiawati, S.E.,ME)  
NIDN. 110057601

Dosen Pembimbing II

  
(Eko Ravi Pratama, SE,MM)  
NIDN. 1111119102

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

  
(Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM)  
NIP. 19730704 200501 1 002

Lulus Ujian Skripsi (Komprehensif) tanggal : 27 Februari 2026



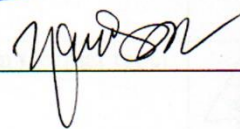
**HALAMAN PENGUJI**

**Skripsi Ini Telah Diuji dan Dinyatakan Lulus Pada :**

Hari : Jumat

Tanggal : 27 Februari 2026

**Dosen Penguji**

- |                               |   |
|-------------------------------|---|
| 1. Erni Setiawati, S.E.,ME    | 1.   |
| 2. Eko Ravi Pratama, SE,MM    | 2.  |
| 3. Hj.YeniYahdiani,S.Sos.,M.M | 3.  |

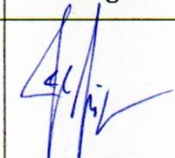

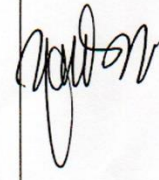
## HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan bahwa:

Nama : Alfianus  
NPM : 2061201141  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah melakukan revisi Skripsi yang berjudul: **Pengaruh Faktor Individu, Fator Lingkungan, Faktor Kepemimpinan dan Fator Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan Kota Samarinda**, sebagaimana telah disarankan oleh Dosen Penguji.

Disetujui :

No	Nama Dosen Penguji	Bagian yang Direvisi	Tanda Tangan
1.	Erni Setiawati, S.E.,ME	1.Rapikan Pengetikan (format tabel & spasi).	
2.	Eko Ravi Pratama, SE,MM	1.Sistematika Penulisan.	
3.	Hj.YeniYahdiani, S.Sos.,M.M	1.Perbaiki kata pengantar masukan nama lurah dan camat sesuaikan dengan pedoman penelitian. 2.Perbaiki saran sesuai variabel yang diteliti. 3.Masukan surat dari lurah bahwa benar meneliti disana.	

## RIWAYAT HIDUP



**Alfianus**; lahir di Kabupaten Malinau, tepatnya di Desa Lubak Manis, Kecamatan Malinau Utara, pada hari Kamis, 5 Februari 2001. Penulis merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Yunus Lalung dan Ibu Elvi Tabias Labo. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 005 Malinau Utara pada tahun 2013. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 1 Malinau Utara dan lulus pada tahun 2017. Selanjutnya, penulis menempuh pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 3 Malinau, Kecamatan Malinau Seberang, Kabupaten Malinau, Provinsi Kalimantan Utara, dan lulus pada tahun 2020. Pada tahun 2020, penulis terdaftar sebagai mahasiswa Universitas Widyagama Mahakam Samarinda, Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen dengan konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Salam Hormat,

**Alfianus**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus berkat dan rahmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal dengan judul " Pengaruh Faktor Individu, Faktor Lingkungan, Faktor Kepemimpinan dan Faktor Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan Kota Samarinda" mempelajari cara pembuatan proposal pada Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda dan untuk memperoleh gelar sarjana manajemen.

Penulis menyadari penulisan proposal ini tidak luput dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak, baik berupa material dan doa maupun dukungan. Semua itu sangat berarti bagi penulis dalam menyelesaikan proposal ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya untuk Kedua Orang Tua saya, Bapak Yunus Lalung dan Ibu Elvi tebias yang telah banyak berjasa dalam hidup saya, dan juga telah banyak berkorban dan selalu bersabar, dan selalu memberi dukungan baik dalam bentuk doa, motivasi dan materi kepada saya. Semoga kedua orang tua saya selalu diberi kesehatan dan keselamatan dalam segala hal, kepada ketiga saudara kandung saya, yang sudah banyak memberikan dukungan, doa dan motivasi kepada penulis. Dan dengan segala kerendahan hati, penulis juga ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman M.Pd.MT selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Ibu Dr. M. Astri Yulidar Abbas, SE., MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Ibu Dian Irma Aprianti, SE, M.SI selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
2. Ibu Erni Setiawati, S.E.,ME selaku dosen pembimbing I dan bapak Eko Ravi Pratama, SE, MM selaku dosen pembimbing II saya yang telah begitu baik dan sabar dalam membimbing serta mengarahkan penulis dalam mempersiapkan proposal ini menjadi lebih baik lagi. Terima kasih untuk setiap saran dari bapak dan ibu yang sangat bermanfaat bagi penulis. Serta seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang selama ini sudah banyak membantu penulis dalam menyelesaikan proposal ini.

3. Ibu Norbaiti Zarta, SE, M.Si selaku Camat Kecamatan Sambutan dan Bapak Gunawan.SH selaku Lurah beserta seluruh jajaran pegawai Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan Kota Samarinda yang telah memberikan kesempatan, izin, serta dukungan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian, serta membantu dalam proses pengumpulan data sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.
4. Dan yang terakhir untuk beberapa sahabat dan teman saya, yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas dukungan dan bantuan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi.

Mengingat keterbatasan dan kemampuan penulis tentu skripsi ini terdapat kebanyakan kesalahan. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan masukan yang bermanfaat dari semua pihak. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi semua pihak

Samarinda, 5 Oktober 2025

**Alfianus**  
NPM : 2061201141

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGUJI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN REVISI SKRIPSI.....</b>	<b>iv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.5 Sistematika Penulisan .....	6
<b>BAB II LANDASAN TEORI .....</b>	<b>7</b>
2.1 Peneliti Terdahulu.....	7
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	10
2.2 Tinjauan Teori .....	12
2.2.1 Pengertian Pengaruh.....	12
2.2.2 Pengaruh Individu.....	12
2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja.....	13

2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan.....	15
2.2.5 Pengaruh Tim dalam dunia kerja.....	17
2.2.6 Pengaruh Kinerja.....	18
2.3 Defenisi Pemerintah Kelurahan.....	20
2.4 Hubungan Antar Variabel.....	20
2.5 Model Konseptual.....	22
2.6 Hipotesis.....	22
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>24</b>
3.1 Metode Penelitian.....	24
3.2 Definisi Operasional Variabel.....	25
3.3 Populasi dan Sampel.....	27
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.5 Uji Instrumen.....	29
3.5.1. Uji Validitas.....	29
3.5.2. Uji Reliabilitas.....	30
3.6 Uji Asumsi Klasik.....	30
3.6.1. Uji Normalitas.....	30
3.6.2. Uji Multikolinearitas.....	31
3.6.3. Uji Heteroskedastisitas.....	31
3.6.4. Uji Linearitas.....	31
3.7 Analisis Regresi Linier Berganda.....	32
3.6.1.. Koefisien Korelasi (R).....	32
3.6.2.. Koefisien Determinan ( $R^2$ ).....	32
3.8 Pengujian Hipotesis.....	33
3.8.1.. Uji F.....	33
3.8.2.. Uji T.....	33
<b>BAB IV GAMBARAN OBJEK PENELITIAN.....</b>	<b>34</b>
4.1 Gambaran Umum Kelurahan Pulau Atas.....	34
4.1.1. Visi dan Misi Kelurahan Pulau Atas.....	35

4.2	Gambaran Objek yang Diteliti .....	35
4.2.1.	Karakteristik Responden .....	35
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>39</b>
5.1	Data Hasil Penelitian .....	39
5.1.1	Distribusi Jawaban Responden.....	39
5.2	Uji Kualitas Data .....	51
5.2.1	Uji Validitas .....	51
5.2.2	Uji Reliabilitas.....	52
5.3	Uji Asumsi Klasik .....	53
5.3.1	Uji Normalitas .....	53
5.3.2	Uji Multikolinearitas .....	54
5.3.3	Uji Heterokedasitas .....	55
5.3.4	Uji Linearitas.....	56
5.4	Metode Analisis.....	56
5.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	56
5.4.2	Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	58
5.5	Pengujian Hipotesis.....	58
5.5.1	Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	58
5.5.2	Uji Signifikan Parsial (Uji T).....	59
5.6	Pembahasan Hasil Analisis .....	61
5.6.1	Hubungan Faktor Individu (X1) Faktor Lingkungan (X2) Faktor Kepemimpinan (X3) dan Faktor Tim (X4) secara simultan pada Kinerja Pegawai (Y).....	61
5.6.2	Hubungan Faktor Individu (X1) pada Kinerja Pegawai (Y) .....	62
5.6.3	Hubungan Faktor Lingkungan (X2) pada Kinerja Pegawai (Y)	62
5.6.4	Hubungan Faktor Kepemimpinan (X3) pada Kinerja Pegawai (Y) .....	63
5.6.5	Hubungan Faktor Tim (X4) pada Kinerja Pegawai (Y).....	63

<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>64</b>
6.1 Kesimpulan.....	64
6.2 Saran.....	65
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>67</b>
<b>LAMPIRAN BERKAS PENELITIAN.....</b>	<b>69</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	7
Tabel 3.1 Defenisi Oprasional Variabel.....	25
Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert.....	29
Tabel 4.1 Kategori Berdasarkan “Jenis Kelamin” .....	35
Tabel 4.2 Kategori Berdasarkan “Usia” .....	36
Tabel 4.3 Kategori Berdasarkan “Tingkat Pendidikan” .....	36
Tabel 4.4 Kategori Berdasarkan “Lama Berkerja” .....	37
Tabel 4.5 Kategori Berdasarkan “Pengalaman Berkerja Secara Tim” .....	37
Tabel 4.6 Kategori Berdasarkan “Pendapat Pribadi Tentang Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja”.....	37
Tabel 4.7 Kategori Berdasarkan “Pendapat Pribadi Tentang Pengaruh lingkungan Terhadap Kinerja”.....	38
Tabel 5.1 Rekap hasil jawaban 30 responden untuk indikator variabel Faktor Individu (X1) .....	39
Tabel 5.2 Rekap hasil jawaban 30 responden untuk indikator variabel Faktor Lingkungan (X2).....	41
Tabel 5.3 Rekap hasil jawaban 30 responden untuk indikator variabel Faktor Kepemimpinan (X3) .....	43
Tabel 5.4 Rekap hasil jawaban 30 responden untuk indikator variabel Faktor Tim (X4).....	45
Tabel 5.5 Rekap hasil jawaban 30 responden untuk indikator variabel Faktor Kinerja Pegawai (Y) .....	48
Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas .....	51
Tabel 5.7 Hasil Uji Reliabilitas .....	52
Tabel 5.8 Hasil Uji Normalitas.....	53
Tabel 5.9 Hasil Uji Multikolinearitas .....	54
Tabel 5.10 Hasil Uji Linearitas .....	56
Tabel 5.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	56
Tabel 5.12 Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	58
Tabel 5.13 Hasil Uji F.....	58
Tabel 5.14 Hasil Uji T.....	60

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Konseptual.....	22
Gambar 5.1 Hasil Uji Hetrokedastisitas Scatterplot .....	55

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Petunjuk Pengisian Kuesioner .....	70
Lampiran 2. Balasan Permohonan Izin Penelitian .....	71
Lampiran 3. Kuesioner Penelitian.....	72
Lampiran 3. Struktur Organisasi Kelurahan Pulau Atas Tahun 2023.....	77
Lampiran 4. Distribusi Jawaban Responden untuk Kuesioner Faktor Individu (X1) .....	78
Lampiran 5. Distribusi Jawaban Responden untuk Kuesioner Faktor Lingkungan (X2) .....	79
Lampiran 6. Distribusi Jawaban Responden untuk Kuesioner Faktor Kepemimpinan (X3).....	80
Lampiran 7. Distribusi Jawaban Responden untuk Kuesioner Faktor Tim (X4)...	81
Lampiran 8. Distribusi Jawaban Responden untuk Kuesioner Faktor Kinerja Pegawai (Y).....	82
Lampiran 9. R Tabel .....	83
Lampiran 10. F Tabel.....	84
Lampiran 11. T Tabel.....	85
Lampiran 12. Hasil Uji Validitas SPSS .....	86
Lampiran 13. Hasil Uji Reliabilitas SPSS.....	91
Lampiran 14. Hasil Uji Normalitas SPSS .....	92
Lampiran 15. Hasil Uji Multikolinearitas SPSS .....	92
Lampiran 16. Hasil Uji Heterokedastisitas SPSS .....	93
Lampiran 17. Hasil Uji Linearitas SPSS .....	93
Lampiran 18. Hasil Uji Persamaan Regresi SPSS .....	95
Lampiran 19. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) & Koefisien Korelasi (R)...	95
Lampiran 20. Hasil Uji F SPSS.....	96
Lampiran 21. Hasil Uji T SPSS .....	96

## ABSTRAK

**Alfianus;** Pengaruh Faktor Individu, Faktor Lingkungan, Faktor Kepemimpinan dan Faktor Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan Kota Samarinda. Dosen Pembimbing 1 Ibu Erni Setiawati, SE, ME dan Dosen Pembimbing 2 Bapak Eko Ravi Pratama, SE, MM. Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara Faktor Individu, Faktor Lingkungan, Faktor Kepemimpinan dan Faktor Tim terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan Kota Samarinda.

Penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan sampel sebanyak 30 responden dan populasi sebanyak 30 responden seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel karena jumlahnya <100 yang dipilih menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sampling* dan *Sampling Purposive*. Data akan dikumpulkan melalui kuesioner yang mengukur pengaruh variabel Faktor Individu, Faktor Lingkungan, Faktor Lingkungan, Faktor Kepemimpinan, dan Faktor Tim terhadap Kinerja Pegawai.

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,714, yang berarti bahwa 71,4% variabel terikat dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini. Dengan kata lain, variabel-variabel bebas yang diteliti memberikan kontribusi sebesar 71,4% terhadap perubahan variabel terikat. Adapun sisanya sebesar 28,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa secara simultan, variabel Individu (X1), Lingkungan (X2), Kepemimpinan (X3), dan Tim (X4) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y), yang dibuktikan melalui hasil uji F dengan nilai F hitung sebesar 15,619 dan signifikansi 0,000 ( $< 0,05$ ).

Secara parsial, masing-masing variabel bebas juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi untuk variabel Individu (0,006), Lingkungan (0,000), Kepemimpinan (0,001), dan Tim (0,000), yang semuanya lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa keempat variabel tersebut secara individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** faktor individu; faktor lingkungan; faktor kepemimpinan; faktor tim; kinerja pegawai

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi memiliki peran penting dalam melaksanakan kegiatan aktivitasnya terutama dalam pemberian pelayanan publik kepada masyarakat. Dalam melaksanakan perannya organisasi pemerintah tentu memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan profesionalisme yang tinggi untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah organisasi, maka dari sebuah organisasi tersebut dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang betul-betul berkarakter dan memiliki kemampuan yang mampu mengelola sebuah organisasi.

Sumber Daya Manusia memiliki posisi yang sangat penting untuk suatu organisasi karena manusia memegang peran penting dalam suatu aktivitas yang terjadi di kehidupan sehari-hari terutama dalam lingkungan pekerjaan. Manusia diciptakan oleh Tuhan sebagai makhluk hidup yang paling sempurna karena memiliki akal pikir diantara makhluk hidup yang lainnya. Tanpa adanya manusia, suatu instansi lembaga tidak bisa melaksanakan aktivitasnya, artinya manusia itu sangat dibutuhkan.

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk melaksanakan kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi karena dianggap sebagai ujung tombak dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan keberhasilan dalam suatu instansi. Dalam organisasi terdapat kumpulan beberapa sumber daya manusia yang bisa diorganisir dengan baik, Suatu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berpotensi, supaya pemimpin dan pegawai mampu memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan instansi tersebut. Selain itu, suatu organisasi pasti menginginkan keberhasilan, untuk mendapatkan keberhasilan ini membutuhkan kinerja pegawai yang baik, oleh karena itu organisasi harus berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan.

Harapan perusahaan yaitu mendapatkan kinerja karyawan yang maksimal, untuk itu instansi harus tahu faktor apa saja yang dapat meningkatkan dan mencapai tujuan perusahaan. Jika pemeliharaan sumber daya manusia kurang diperhatikan, maka semangat kerja, sikap dan loyalitas pekerja akan menurun. Maka tidak heran jika konsep kinerja itu sangat erat kaitannya dengan adanya manusia yang handal dalam mempertanggungjawabkan hasil kerjanya. Karena didalam dunia kerja pasti ada suatu keunggulan yang dimiliki oleh seseorang yang dituntut Sumber daya manusianya (SDM) yang mana ini merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pekerjaan khususnya pada Lembaga pemerintahan yang sering bersinggungan dengan pelayanan, menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan dan profesionalisme.

Aparatur Kelurahan sebagai unsur aparatur negara mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting didalam rangka melaksanakan tugas-tugas umum pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan suatu kelurahan. Artinya, keberhasilan didalam penyelenggaraan pemerintah kelurahan, pelaksanaan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat desa sangat ditentukan oleh beberapa faktor yang menjadi penyebab berjalannya suatu kerjasama yang baik antar sesama pegawai disuatu lingkungan kerja. Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan Kota Samarinda yang mempunyai tugas melayani kebutuhan masyarakat disegala bidang kebutuhan, maka keberhasilan tugas-tugas yang dibebankan kepada Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan Kota Samarinda akan bergantung pada pegawai yang ada.

Sumber Daya Manusia dalam hal ini dituntut kualitas kerjanya untuk secara terus-menerus agar benar-benar mempunyai tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya sebagai aparatur negara. Lingkungan kelurahan merupakan dasar dari satuan pemerintahan daerah yang terkecil dari pemerintahan negara. Sehingga boleh dikatakan bahwa keberhasilan dalam melakukan pembangunan juga tergantung dari sejauh mana partisipasi masyarakat setempat beserta perangkat pemerintahan kelurahan dalam perencanaan pembangunan tersebut. Perangkat kelurahan sebagai unsur penyelenggara ditingkat kelurahan dituntut untuk mampu menangani kendala- kendala yang dihadapi dalam

usaha-usaha pembangunan yang digalakkan pemerintah. Perangkat kelurahan harus mampu melaksanakan fungsi utamanya yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik, cekatan, efektif dan efisien.

Adanya variabel yang mengikat yakni faktor Y merupakan faktor yang menentukan kinerja seseorang, adapun faktor ini merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Namun semua itu tentu saja ada penghambat yang dialami oleh pegawai disebabkan oleh situasi yang terjadi di lingkungan kerjanya demi pencapaian hasil kerja yang diraih, yang mana ada beberapa faktor X sebagai pemicu terjadinya hambatan dalam bekerja. Dari hasil observasi yang telah dilakukan, terdapat fenomena yang terjadi di lingkungan kerja kantor Kelurahan Pulau Atas, yang mana indikasi kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam uraian seperti berikut ini:

Pegawai Kelurahan Pulau Atas, yang merupakan individu terkadang mengalami peningkatan dan penurunan pada tingkat ketidakhadiran pegawai di lingkungan Kelurahan Pulau Atas. Samarinda pada tiap bulannya, sehingga hal ini menunjukkan kurang optimalnya kinerja, kedisiplinan, dan semangat bekerja dari para pegawai, hal ini tentu akan mempengaruhi sistem dan program yang telah direncanakan Kelurahan Pulau Atas tersebut. Pelanggaran yang juga berkaitan dengan kehadiran adalah terkadang pegawai pulang lebih awal dan datang terlambat, hal ini menunjukkan kurangnya kedisiplinan waktu kerja para pegawai.

Demikian pula pada Lingkungan Kerja Kelurahan Pulau Atas, yaitu adanya situasi dimana kondisi keadaan tidak mendukung performa pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, kurang nyamannya bekerja sangat berpengaruh pada proses melaksanakan pekerjaan, Namun Lurah Kelurahan Pulau Atas, sebagai Pemimpin juga perlu menggambarkan bahwa, ketegasan dan

pengawasan dari pemimpin masih kurang baik, dan ini bisa mengganggu proses jalannya kegiatan bekerja dan sistem-sistem yang telah direncanakan sebelumnya. Dari suatu tim kerja sendiri dituntut bentuk kerjasama dalam bekerja sesama pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sangat tergantung pada pola kerja tim, namun terkadang sebagian pegawai ada yang kurang bertanggung jawab dengan tugasnya sehingga sangat berpengaruh terhadap upaya penyelesaian pekerjaan.

Berdasarkan faktor diatas, maka faktor penentu yakni faktor Y yang diansumsikan sebagai kualitas kerja dalam sebuah lembaga organisasi pemerintah yang tidak lain adalah kinerja pegawai itu sendiri yang merupakan barometer keberhasilan dalam suatu tim Selain menentukan keberhasilan, kedudukan sumber daya manusia dalam organisasi saat ini bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya aktivitas organisasi.

Dengan demikian, penelitian ini dibuat untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh yang diperoleh dari suatu motivasi kerja terhadap lingkungan kerja. Peneliti melakukan penelitian yang diberi judul ” Pengaruh Faktor Individu, Faktor Lingkungan, Faktor Kepemimpinan, Faktor Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan Kota Samarinda”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada pendahuluan sebelumnya maka penulis menetapkan rumusan masalah Sebagai berikut :

1. Apakah Faktor Individu, Faktor Lingkungan, Faktor Kepemimpinan dan Faktor Tim berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan?
2. Apakah Faktor Individu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan?
3. Apakah Faktor Lingkungan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan?
4. Apakah Faktor Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan?
5. Apakah Faktor Tim berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor

## Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Tujuan dalam penelitian ini antara lain:

1. Mengetahui pengaruh Faktor Individu terhadap Kinerja pegawai Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan.
2. Mengetahui pengaruh Faktor Lingkungan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan.
3. Mengetahui pengaruh Faktor Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan.
4. Mengetahui pengaruh Faktor Tim terhadap Kinerja pegawai Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan.
5. Mengetahui apakah Faktor Individu, Faktor Lingkungan, Faktor Kepemimpinan dan Faktor Tim secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan.

### **1.4 Manfaat penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti  
Penelitian ini bermanfaat bagi peneliti karena dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan.
2. Bagi Instansi Kelurahan Pegawai  
Penelitian ini bermanfaat bagi setiap pegawai dilingkungan kantor kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan, sebagai alternatif untuk meningkatkan kualitas mutu dalam bekerja.
3. Bagi Akademisi  
Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan penilaian kerja.
4. Bagi Umum  
Sebagai bahan informasi dan pengetahuan yang dapat memberikan manfaat khususnya terhadap pekerja di lingkungan pemerintahan.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian dengan judul **“Pengaruh Faktor Individu, Faktor Lingkungan, Faktor Kepemimpinan dan Faktor Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan Kota Samarinda”** terdiri dari beberapa Bab. Berikut merupakan sistematika penulisan proposal skripsi :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II DASAR TEORI**

Pada bab ini berisikan tentang penelitian terdahulu, tinjauan teori yang digunakan seperti tinjauan teori tentang variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja, faktor individual, faktor sosial, faktor utama pekerjaan dan terdapat model konseptual.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Didalam bab ini penulis menguraikan tentang metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, dan teknik pengujian data.

### **BAB IV GAMBARAN OBJEK PENELITIAN**

Di dalam bab ini menjelaskan tentang gambaran umum objek yang diteliti.

### **BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN**

Di dalam bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan.

### **BAB VI PENUTUP**

Di dalam bab ini meliputi uraian kesimpulan dan saran yang dikumpulkan dari semua penelitian yang disajikan. Kesimpulan dapat dikemukakan masalah yang ada pada penelitian serta hasil dari penyelesaian penelitian yang bersifat analisis obyektif. Sedangkan saran mencantumkan jalan keluar untuk mengatasi masalah dan kelemahan yang ada.

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Peneliti Terdahulu

Penelitian ini didasari dari sebuah penelitian terdahulu, baik dari jenis penelitian maupun teori yang digunakan dan teknik metode penelitian yang digunakan penjelasannya dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Peneliti dan Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Individu, Kerjasama Tim Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perangkat Desa Pada Kantor Desa Negororejo, Kecamatan Lumbang, Kabupaten Probolinggo	Ida Ristianah (2023)	Pencapaian Kinerja	Berdasarkan hasil yang sudah didapatkan peneliti, bahwa secara bersama-sama variable komunikasi, kerjasama tim, dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi komunikasi yang diberikan terhadap pegawai kerja sama tim dan gaya kepemimpinan yang sesuai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Kantor Desa Negro Rejo, Kabupaten Probolinggo.

2.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Cigugur Tengah	Rahman (2018)	Pencapaian Kinerja	Berdasarkan hasil dan pembahasan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Kelurahan Cigugur Tengah dengan hasil yang didapatkan $Y = 26,574 + 0,454X$ . Nilai $R^2 = 0.243$ menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X) dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 24,3%. Kemudian nilai signifikansi yang terdapat sebesar $(0,032 < 0,050)$ maka Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja (Y) dan berdasarkan nilai t diketahui nilai t hitung lebih kecil dari t tabel $(2,335 > 2,110)$ signifikan.
3.	Pengaruh Kepemimpinan, Fasilitas Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Kaliwungu	Rahael Zadda Ulhaq (2024)	Kepuasan Kerja	Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini menyatakan jika H1 variabel kepemimpinan berpengaruh se

Kabupaten Kendal.			cara signifikan terhadap kinerja pegawai kelurahan di Kecamatan Kaliwungu. Sehingga dapat diuraikan bahwa semakin tinggi variabel Kepemimpinan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di kelurahan
4. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Kelurahan Bulak Surabaya	Bayu Bantara (2023)	Pencapaian Kinerja	Pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Bulak Surabaya. Dengan demikian dugaan hipotesis pertama yang berbunyi “Diduga variabel pengaruh kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Bulak Surabaya” terbukti dan dinyatakan diterima kebenarannya.

Sumber: Pengolahan Data Primer; 2025

### **2.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Manajemen berasal dari bahasa Inggris, dari kata *to manage* yang artinya mengurus, mengatur dan mengelola. Hal ini menjelaskan pengertian dari manajemen merupakan proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan serta perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya (Terry dalam Ansory dan Indrasari dalam buku Indah, 2018:9)

Dalam kegiatan Instansi perdesaan dibutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan suatu kegiatan perdesaan. Seperti pada pengertian lainnya menurut Wayne Mondy R dalam buku yang dikutip Sudaryo Yoyo Dkk (2018:4), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pada dasarnya pemerintah membuat segala sesuatunya pekerjaan dapat dilakukan melalui upaya-upaya orang lain, sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif pada manajemen sumber daya manusia.

Menurut Edison Emron, Dkk, (2020:10) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Pendapat lainnya juga menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Sadili Samsudin, 2019:22).

Berbagai definisi diatas yang dikemukakan oleh para ahli tersebut menunjukkan demikian pentingnya manajemen sumber daya manusia dalam menciptakan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Schuler dalam Sutrisno dalam buku Indah (2021:10) Tiap organisasi termasuk perusahaan menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajementi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia.

Menurut Schuler dalam Sutrisno dalam buku Indah (2021:10), setidaknya manajemen sumber daya manusia memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Indah (2021:9) dalam sebuah organisasi adalah :

a. Perencanaan (*Planning*):

Fungsi perencanaan manajemen SDM terutama adalah untuk membantu pemimpin perusahaan mengetahui informasi yang lengkap dan mendapatkan nasihat atau saran yang berkaitan dengan pegawai.

b. Pengorganisasian (*Organizing*):

Proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya kedalam unit-unit yang sesuai dengan fungsi yang berbeda-beda pada unit-unit organisasi, tetapi mempunyai tujuan yang sama.

c. Pengarahan (*Direkting*)

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak para pegawai agar mereka sadar dan mau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan memberi petunjuk- petunjuk kepada pegawai.

d. Pengendalian (*Controlling*):

Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan sesuai dengan hasil atau target yang direncanakan. Apabila ada penyimpangan dari rencana semula, perlu diperbaiki dengan memberi petunjuk-petunjuk kepada pegawai.

## **2.2 Tinjauan Teori**

### **2.2.1 Pengertian Pengaruh**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), Pengertian kata Pengaruh merupakan daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang, benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan, atau perbuatan seseorang, jadi Pengaruh merupakan sebuah hal abstrak yang tidak bisa dilihat tapi bisa dirasakan keberadaan dan kegunaannya dalam kehidupan dan aktivitas manusia sebagai makhluk sosial, dalam suatu kasus, istilah pengaruh dapat dikaitkan dalam aktivitas sehari-hari yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan kegiatan pekerjaan kemudian menimbulkan dampak dari hasil kerjanya, pengaruh tersebut dapat dilihat dari beberapa hal yang mempengaruhi serta mengubah hasil kinerja seseorang dalam sebuah pencapaian kerja.

### **2.2.2 Pengaruh Individu**

Dalam menjalankan suatu pekerjaan karakteristik individu memiliki pengaruh yang penting. Ada banyak kasus dimana pegawai memiliki kepribadian negative atau buruk dapat menimbulkan dampak yang tidak baik bagi kinerja pegawai. Karakteristik individu merupakan hal yang terbukti nyata adanya, karena disetiap instansi pasti memiliki pegawai yang karakternya berbeda-beda.

Menurut Subyanto Ibrahim, (2019) karakteristik individu adalah sebuah sikap dan tanaman nilai seseorang yang mempengaruhi dirinya untuk mencapai sesuatu hal yang sesuai dengan keinginannya, jadi dapat dilihat bahwa peranan karakteristik individu sangatlah penting dalam memilih sebuah pekerjaan agar nantinya pekerjaan yang dipilih bisa sesuai dan membawa pada kepuasan kerja. Selain itu agar kebutuhan seorang individu bisa terpenuhi, karakteristik dari sebuah pekerjaan juga harus bias sesuai dengan kebutuhan agar nantinya bisa memberikan kepuasan kerja.

Menurut Nur Hanifah (2019) ada empat indikator karakteristik individu diantaranya adalah sebagai berikut:

#### **a. Kemampuan**

Kemampuan adalah orang yang mampu untuk menampilkan kemampuan kerja dan melaksanakan tugas dengan baik, misalnya seseorang yang dapat

menyelesaikan tugas-tugas tanpa kesalahan dalam batas waktu yang telah ditentukan.

b. Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

c. Sikap

Sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam penelitian ini sikap akan difokuskan bagaimana seseorang merasakan atas pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.

d. Minat

Minat adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya. Minat orang terhadap jenis pekerjaan pun berbeda-beda.

### **2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja secara umum memiliki arti sebagai tempat dimana para karyawan mengerjakan kegiatan pekerjaannya. Di tempat kerja, setiap orang tidak dapat dipisahkan dari lingkungannya. Optimalisasi kinerja seseorang juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan berdampak pada pelaksanaan tugas yang diberikan semakin baik lingkungan kerja seseorang, maka kinerja pekerjaannya akan semakin baik (Ferawati, 2017:1).

Menurut (Farizki, 2017:33), lingkungan kerja juga merupakan kesesuaian lingkungan kerja, hal ini terlihat dari waktu kerja untuk menyelesaikan beban kerja, tentunya baik lingkungan kerja yang baik maupun buruk dapat mempercepat atau memperlambat pekerjaan seseorang.

Proses Perusahaan yang dapat melahirkan lingkungan kerja yang kondusif dan positif akan mendapatkan keuntungan yang positif pula. Situasi lingkungan kerja dalam perusahaan yang baik dan kondusif dapat dimanfaatkan untuk memotivasi dan mengintensifkan semangat kerja pada karyawan agar bertambah produktif yang dikemudian hari dapat mempengaruhi peningkatan kualitas kinerja karyawan. Pengertian lingkungan kerja adalah segala hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan di dalam kantor, hal tersebut mulai dari budaya perusahaan, lingkungan fisik, hingga fasilitas- fasilitas pendukung kerja lainnya.

Lingkungan kerja ini bisa dibagi menjadi dua, yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan fisik contohnya adalah dimana situasi keberadaan tatanan ruang kerja sangat berpengaruh terhadap cara bekerja seseorang hal ini dapat dilihat dari segi kenyamanannya seseorang itu bekerja, sementara nonfisik contohnya struktur dan pola kepemimpinan yang juga berpengaruh terhadap dampak psikologis serta moral para pekerja, dari dua pengertian tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang mendukung aktivitas karyawan di dalam kantor.

Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja, hal ini tentu menarik karena hal-hal tersebut tak sering mendapatkan perhatian dari sebuah lembaga yang mana dampak dari sebuah lingkungan kerja sangat mempengaruhi budaya kerja individu dalam menjalankan tanggung jawabnya.

Menurut Sedarmayanti, (2019:22) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Sertakan cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap karyawan, yang mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan.

b. Suhu udara

Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

c. Kebisingan

Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka.

d. Penggunaan warna

Termasuk memilih warna yang tepat untuk setiap ruang kerja karyawan.

e. Ruang yang dibutuhkan

Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.

f. Kemampuan untuk bekerja

*Workability* meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

g. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

#### **2.2.4 Pengaruh Kepemimpinan**

Menurut Marsam (2020:10), gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi sebagai hasil kombinasi dari falsafah keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya.

Setiap pemimpin pastinya memiliki strategi atau *style* tersendiri untuk mengatur jalannya ritme organisasi serta mengatur cara bekerja pegawainya dengan tujuan akhir mencapai tujuan secara bersama-sama yang sudah disepakati sebelumnya, sehingga pengaruh gaya kepemimpinan merupakan suatu faktor ataupun strategi pelaksanaan kepemimpinan berlandaskan azas kebersamaan, dengan pendekatan pengambilan keputusan melibatkan segala unsur anggota organisasi, musyawarah untuk mufakat dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan sebelumnya.

Ada lima indikator kepemimpinan yang dijabarkan oleh Samsul Arifin (2019) di antaranya adalah sebagai berikut :

- a. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik  
Lebih mengutamakan membina kerjasama dan hubungan baik dengan para pegawai masing-masing. Selain itu, kemampuan seorang pimpinan dalam memotivasi para pegawai pun sangat diperlukan.
- b. Kemampuan yang efektivitas  
Berusaha untuk dapat menyelesaikan tugas di luar kemampuannya apabila diperlukan. Selain itu, bagi pimpinan maupun pegawai mampu menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan tepat waktu, serta dapat hadir tepat waktu dan tidak terlambat.
- c. Kepemimpinan yang partisipatif  
Dalam pengambilan keputusan, lebih mengutamakan penentuan secara musyawarah bersama dengan para pegawai. Pimpinan juga diharapkan mampu dengan cepat meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan, sehingga masalah dapat diselesaikan secara cepat dan tepat pula.
- d. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu  
Pimpinan diharapkan bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada kepentingan yang lebih luas, yaitu kepentingan organisasi menggunakan waktu sisa untuk keperluan pribadi. Selain itu juga selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditentukan
- e. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang  
Mengutamakan tanggung jawab pimpinan dalam menyelesaikan tugas mana yang harus ditangani sendiri, dan mana yang harus ditangani secara berkelompok. Pimpinan harus selalu memberikan bimbingan dan pelatihan dalam pengambilan keputusan kepada para pegawai.

### 2.2.5 Pengaruh Tim dalam Dunia Kerja

Menurut West dalam Andarias & Lutfi (2021), kerjasama tim adalah kelompok yang relatif kecil yang bekerja pada pekerjaan yang jelas, tugas yang menantang yang paling efisien diselesaikan oleh kelompok kerja bersama-sama dibandingkan individu yang bekerja sendiri atau secara kelompok, yang memiliki kepastian, bersama-sama, menantang, tujuan tim berasal dari tugas, yang harus bekerjasama dan saling tergantung untuk mencapai tujuan tersebut, yang anggotanya bekerja dalam peran yang berbeda dalam suatu tim, dan mempunyai wewenang yang diperlukan, otonomi dan sumber daya yang memungkinkan mereka untuk memenuhi tujuan tim.

Menurut Dwiarko & Pratiwi dalam Siagian (2020), kerjasama tim (*teamwork*) terdiri dari dua kata yaitu team dan work, sehingga kerjasama tim didefinisikan sebagai sekumpulan orang yang berakal yang terdiri dari 2 hingga 20 orang lebih yang memenuhi syarat kesepahaman sehingga terbentuk sinergi antara sesama karyawan dalam berbagai aktivitas yang dilakukannya.

Dalam mewujudkan kinerja yang berkualitas, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal di bidangnya, maka dari pada itu, tim dalam sebuah pekerjaan adalah kelompok yang mampu menyelesaikan setiap persoalan yang terjadi di lingkungan kerja yang merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian hasil kerja, kerja sama tim merupakan wujud kolaborasi kemampuan individu yang berbeda namun dapat dipadukan dalam bentuk penyelesaian masalah.

Jadi dari pengertian menurut para ahli tersebut adalah kerjasama tim (*teamwork*) merupakan gabungan antara skill individu digabung dengan skill individu orang lain ditambah dengan memiliki kesamaan tujuan yang saling mempengaruhi yaitu menyelesaikan permasalahan yang ada serta membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### 2.2.6 Pengaruh Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang artinya berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki keterkaitan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi menurut armstrong dan baron dalam wibowo Dalam Budiasa (2021:14).

Kemudian, ada komponen kinerja yang menjadi indikasi dalam proses menjalankan suatu pekerjaan yakni faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai, menurut Mangkunegara dalam Budiasa (2021:15), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individual, meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor Psikologis, terdiri atas persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
3. Faktor Organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Kamsir dalam Budiasa (2021:15) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku sebagai berikut :

#### 1. Kemampuan dan Keterampilan

Secara psikologis, kemampuan potensial (*IQ*) yang dimiliki pegawai berada di rentang 110-120. Kemudian adanya pelatihan yang sesuai dengan jabatannya dan menambah keterampilan pegawai, akan mempermudah pegawai dalam memenuhi hasil kerja yang diinginkan.

#### 2. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksud adalah tentang pengetahuan pekerjaan. Individu dengan pengetahuan pekerjaan yang baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik dan sebaliknya juga.

#### 3. Rencana Kerja

Rencana kerja dibutuhkan untuk membuat pegawai lebih mudah untuk mencapai tujuannya. Artinya, jika pekerjaan tersebut memiliki desain dan

terstruktur dengan baik, maka dapat memudahkan dalam melakukan pekerjaan dengan benar dan akurat.

#### 4. Disiplin

Disiplin dalam artian mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin pegawai adalah kepatuhan pegawai yang bersangkutan dengan kepatuhan terhadap kontrak kerja di tempat dia bekerja.

#### 5. Dunia Kerja Keadaan di Sekitar Tempat Kerja.

Lingkungan kerja dapat berupa sarana, prasarana, ruangan, peralatan, serta jalinan kerja antara sesama pegawai dan juga atasan.

#### 6. Kelegaian dan Rasa

Kelegaian dan rasa yang dirasakan individu sebelum maupun sesudah melakukan pekerjaan. Ketika pegawai merasa bahagia dengan pekerjaannya maka pegawai akan bekerja juga dengan baik.

#### 7. Faktor Motivasi

Motivasi berupa sikap seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang ada. Motivasi adalah suatu usaha dalam menggerakkan pegawai agar berusaha dan terfokus pada pencapaian tujuan organisasi.

#### 8. Budaya Organisasi

Rutinitas yang ada dalam lingkungan organisasi. Rutinitas tersebut menciptakan perilaku mengatur hal-hal yang diterima secara umum di lingkungan organisasi tersebut dan harus diikuti oleh semua anggota organisasi.

#### 9. Kesetiaan

Merupakan loyalitas pegawai untuk tetap bekerja dan mempertahankan organisasi tempat pegawai tersebut bertugas. Loyalitas ini tercermin dalam pekerjaan yang dilakukan secara sungguh-sungguh, meskipun saat kondisi organisasi tidak baik.

#### 10. Stres Kerja

Stres kerja adalah adaptasi yang dimediasi oleh perbedaan individu dan proses mental, yang merupakan hasil dari setiap tindakan eksternal (lingkungan), situasi atau peristiwa yang secara berlebihan menyesuaikan

kebutuhan mental atau fisik seseorang, dalam menenangkan keadaan mental atau sebaliknya.

### **2.3 Defenisi Pemerintah Kelurahan**

Kelurahan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kecamatan. Kelurahan merupakan wilayah kerja lurah sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Kelurahan dipimpin oleh seorang lurah yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Kelurahan merupakan unit pemerintahan terkecil setingkat dengan desa. Berbeda dengan desa, kelurahan memiliki hak mengatur wilayahnya lebih terbatas. Dalam perkembangannya, sebuah desa dapat diubah statusnya menjadi kelurahan, atau sebaliknya dengan dasar hukum PP Nomor 17 Tahun 2018 tentang pembentukan Kelurahan beserta perangkat pemerintah yang melekat didalamnya.

### **2.4 Hubungan Antar Variabel**

Hubungan antara variable Faktor Individu, Faktor Lingkungan, Faktor Kepemimpinan, Faktor Tim Terhadap Kinerja pegawai memiliki keterkaitan antar variable yang dijelaskan seperti berikut ini :

#### **1. Faktor individu terhadap kinerja pegawai.**

Dari penelitian yang dilakukan oleh Andi Irawan (2015) diketahui bahwa faktor individu berpengaruh terhadap kinerja PNS melalui faktor psikologi. Sebaliknya, faktor organisasi tidak berpengaruh secara tidak langsung melalui faktor psikologi terhadap kinerja PNS. Pemberian kompensasi melalui tunjangan kinerja di Ditjen Pendidikan Tinggi sebagai indikator dari faktor organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja pegawai dan ini dapat dilihat dari indikator karakteristik individunya.

#### **2. Faktor Lingkungan Terhadap Kinerja Pegawai.**

Fitria Marisya (2022) Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan terhadap kinerja karyawan pada PT Al Bilad Tour And Travel. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t yang menghasilkan thitung sebesar 8,304 sedangkan ttabel dengan taraf

signifikansi sebesar 5% yaitu 1,984 maka  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $8,304 > 1,984$ ), perbandingan tersebut mengartikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu terdapat hubungan yang positif dan signifikan antarlingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada PT Al Bilad Tour And Travel. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, tentunya setiap bisnis harus fokus pada indikator lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### **3. Faktor Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.**

Tri Waningsih (2023) Berdasarkan pengujian data menggunakan analisis data dan pengujian hipotesis menyatakan berdasarkan uji t yang memperoleh hasil t hitung lebih t tabel yaitu  $3,891 > 0,690$  dan dengan tingkat signifikan t lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$  yaitu 0,002. Hal tersebut menunjukkan bahwa secara parsial variable kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian  $H_a$  yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

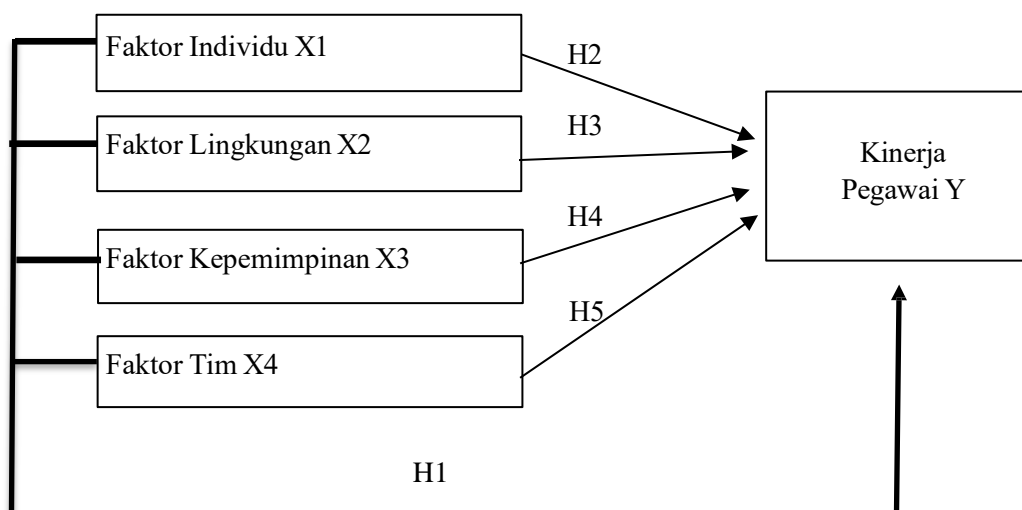
### **4. Faktor Tim Terhadap Kinerja Pegawai.**

Nana Triapnita Nainggolan (2020) Berdasarkan hasil pengujian regresi diperoleh persamaan  $Z = 34,812 + 0,618X$ , koefisien regresi pengaruh langsung kerjasama tim (X) ke kinerja pegawai (Z) sebesar 0,618X, yang artinya terdapat pengaruh yang positif.

## 2.5 Model Konseptual

Model konseptual berdasarkan uraian yang telah dikemukakan sebelumnya dan kajian pustaka, maka variabel yang terkait dalam penelitian ini dapat dirumuskan melalui suatu kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1 Model Konseptual



Sumber: Pengolahan Data Primer; 2025

## 2.6 Hipotesis

Berlandaskan latar belakang maupun teori yang memiliki keterkaitan terhadap penelitian ini maka diajukan sejumlah hipotesis seperti berikut :

Tesis Hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini adalah pengaruh faktor-faktor pegawai Kelurahan Pulau Kecamatan sambutan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1 (H1): Faktor Individu, Faktor Lingkungan, Faktor Kepemimpinan dan Faktor Tim secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan.
2. Hipotesis 2 (H2): Faktor Individu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan.
3. Hipotesis 3 (H3): Faktor lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan.
4. Hipotesis 4 (H4): Faktor Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan.

5. Hipotesis 5 (H5): Faktor Tim berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Metode Penelitian**

Berdasarkan tujuan dan bentuk kerangka konseptual penelitian, maka strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi penelitian deskriptif, Menurut Sugiyono (2017:35) "Metode penelitian deskriptif ini dilakukan untuk mengetahui keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variable yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain" yang artinya strategi penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel yaitu Faktor Individu (X1), Faktor Lingkungan Kerja (X2), Faktor Kepemimpin (X3) dan Faktor Tim (X4) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Dari aspek metodologi penelitian, maka penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2020) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan di dalam penelitian untuk menguji hipotesis dengan menggunakan uji data statistik yang akurat.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang disebutkan, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur pengaruh faktor individu, faktor lingkungan, faktor kepemimpinan dan faktor tim terhadap kinerja pegawai Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan Kota Samarinda.

### 3.2 Definisi Operasional Variabel

Guna menerangkan beberapa variabel yang telah dilakukan identifikasi, maka dibutuhkan definisi operasional dari setiap variabel diperlukan untuk memahami penelitian. Definisi operasional dari variabel yang akan diamati yakni seperti berikut.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Faktor Individu (X1)	<p>Individu ditempat dilingkungan kerja memiliki karakter yang berbeda Karakter setiap individu memiliki nilai masing-masing dalam pelerjaannya.</p> <p>Setiap individu memiliki sikap yang berbeda pada saat menjalankan pekerjaannya.</p> <p>Pekerjaan yang dilakukan setiap pegawai biasanya dilakukan sesuai minat yang dia miliki.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kemampuan</li> <li>- Nilai Seseorang</li> <li>- Sikap</li> <li>- Minat.</li> </ul>
Faktor Lingkungan (X2)	<p>Penerangan dalam ruangan tempat bekerja sangat mendukung kegiatan pegawai dalam bekerja.</p> <p>Suhu udara dalam ruangan sangat mempengaruhi setiap pegawai yang terlalu lama bekerja dalam ruangan.</p> <p>Keramaian dalam ruangan sangat mempengaruhi konsentrasi pegawai saat bekerja. Warna dalam ruangan yang menyatu dengan pencahayaan dalama ruangan dapat membantu Psikologi pegawai dalam kenyamanan bekerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Penerangan</li> <li>- Suhu udara</li> <li>- Suara bising</li> </ul>

Faktor Kepemimpinan (X3)	<p>Pemimpin pada suatu instansi memiliki sifat yang positif sehingga membuat karyawan termotivasi, serta sering mengalami perubahan suasana hati atau emosi yang cepat dan ekspesif sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Cara pandang pemimpin di suatu instansi. dalam menyampaikan hal-hal di perusahaan sangat baik sebagai seorang pemimpin.</p> <p>Sebelum karyawan diberikan tugas yang baru, pemimpin ditempat seseorang bekerja memberikan pelatihan/training terlebih dahulu.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sifat</li> <li>- Kebiasaan</li> <li>- Tempramen</li> <li>- Watak</li> <li>- Keperibadian</li> </ul>
Faktor Tim (X4)	<p>Setiap Pegawai sepakat dengan harapan untuk menyukseskan pekerjaannya.</p> <p>Setiap pegawai memiliki semangat yang sama demi menyelesaikan pekerjaannya</p> <p>Setiap pegawai memiliki peran serta tanggung jawab yang berbeda sesuai keahlian yang dimilikinya yang nanti dikolaborasikan dengan hasil teman lainnya.</p> <p>Antar pegawai senantiasa menghidupkan dan membangun komunikasi yang efektif dalam rangka mengembangkan kerjasama tim dalam bekerja. Cara berfikir setiap pegawai dituntut untuk bagaimana dapat menyelesaikan suatu masalah yang tidak dapat diselesaikan oleh seseorang, namun dengan kerjasama Tim masalah dapat dikendalikan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Tujuan yang sama</li> <li>- Antusiasme</li> <li>- Peran dan tanggung jawab yang jelas/</li> <li>- Komunikasi yang efektif</li> <li>- Resolusi konflik</li> </ul>

Kinerja Pegawai (Y)	Kepuasan kerja merupakan perasaan puas atau tidak puas dengan tugas atau pekerjaan yang dilakukan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Situasi kerja</li> <li>- Kerjasama antar pegawai</li> <li>- Imbalan yang diterima</li> <li>- Faktor fisik</li> <li>- Faktor psikologis</li> </ul>
---------------------	--	--

Sumber: Pengolahan Data Primer; 2025

### 3.3 Populasi dan Sampel

Berdasarkan Sugiyono (2018:80) populasi ialah wilayah yang digeneralisasikan meliputi atas subjek ataupun objek dengan kualitas maupun karakteristik tertentu yang peneliti putuskan untuk mempelajarinya serta melakukan penarikan kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja didalam kantor kelurahan Pulau Atas, Kecamatan Sambutan yang akan diteliti oleh penulis serta data-data tertulis dan juga Teknik wawancara sebagai acuannya. Teknik pengambilan sampel memakai teknik *non probability sampling* yaitu teknik *sampling purposive* ialah teknik penetapan sampel melalui pertimbangan atau kriteria-kriteria. Kriteria sampel pada penelitian ini antara lain:

1. Pegawai Kantor Kelurahan Pulau Atas
2. Berjenis kelamin laki-laki dan wanita
3. Status PNS

Sampel adalah bagian suatu subjek atau objek yang mewakili populasi. Pengambilan sampel harus sesuai dengan kualitas dan karakteristik suatu populasi. Teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode Sensus. Menurut Sugiyono (2018) Metode Sensus atau *sampling total* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua.

Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari atau sebagai responden pemberi informasi Sampel pada penelitian ini ditentukan 30 orang pegawai yang berstatus PNS di Kantor kelurahan Pulau Atas, Kecamatan Sambutan.

Pada penelitian ini peneliti mengambil seluruh populasi menjadi sampel yaitu berjumlah 30 orang pegawai yang berstatus PNS yang sampai saat ini masih bekerja di Kantor kelurahan Pulau Atas, Kecamatan Sambutan, dimana data tersebut di peroleh langsung dari hasil penilaian kinerja pegawai.

### **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

Jenis, sumber data, dan teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

#### **1. Data primer**

Data primer adalah data yang langsung diperoleh oleh peneliti dari objek yang di teliti. Berikut ini adalah caara-cara pengumpulan data primer :

##### **a. Wawancara**

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data untuk melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui pendapat, keinginan dan hal- hal lain dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil (Sugiyono, 2015).

##### **b. Kuisisioner**

Kuisisioner adalah teknik pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2015). Penelitti memberikan atau membagikan kuisisioner terhadap responden yaitu pegawai Kantor Kelurahan Pulau Atas, Samarinda. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala likert sebagai alat ukur instrument penelitian. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif (Sugiyono, 2010). Berikut tabel instrument skala likert :

Tabel 3.2 Tabel Instrument Skala Likert

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat setuju	4
Setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono; 2010

## 2. Data sekunder

Data Sekunder Data sekunder adalah data yang tidak langsung di peroleh penulis dari responden, melainkan data diperoleh dari pihak lain seperti sumber pustaka organisasi mengenai sejarah organisasi yang penulis teliti.

## 3.5 Uji Instrumen

Dalam penelitian ini perlu diuji untuk hasil penelitian yang valid dan reliabel. Hasil penelitian yang valid yaitu jika tidak ada perbedaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti sedangkan penelitian yang reliabel yaitu jika terdapat kesamaan data dalam perbedaan waktu (Sugiyono, 2019:175). Untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat dipertanggung jawabkan uji instrumen data dilakukan, yang mencakup uji validitas dan uji reliabilitas.

### 3.5.1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2011:122) Uji validitas adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti dengan menganalisa Item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan total nilai seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi product moment". Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai  $r$  hitung  $>$  dari nilai  $r$  tabel.

Kriteria adalah sebagai berikut :

- a) Bila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan tersebut valid
- b) Bila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka pertanyaan tersebut tidak valid

### 3.5.2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Reliabilitas diukur dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha* jika suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $\geq 0.6$ .

## 3.6 Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan untuk mengetahui bahwa data yang diolah adalah sah atau tidak terdapat penyimpangan, maka data tersebut akan diuji melalui uji asumsi klasik yaitu :

### 3.6.1. Uji Normalitas

Berdasarkan Menurut Mintarti Indartini & Mutmainah (2024:9) Sebagai salah satu alat uji statistik parametrik, maka analisis regresi berganda dapat dilakukan jika sampel yang dipakai untuk analisis berdistribusi normal. Penggunaan statistik parametrik dihindari jika data yang diteliti dinyatakan tidak terdistribusi normal. Normalitas data dapat diukur dengan *Shapiro-Wilk* dikarenakan sampel yang digunakan  $< 50$ , dengan kaidah keputusan jika signifikansi lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  (taraf kesalahan 5%) maka dapat dikatakan data tersebut normal.

### 3.6.2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali dalam Mintarti Indartini & Mutmainah (2024:15), Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk menguji apakah terdapat hubungan linier yang sempurna atau pasti diantara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dalam model-model regresi. Jika variabel-variabel yang menjelaskan berkorelasi satu sama lain, maka akan sangat sulit untuk memisahkan pengaruhnya masing-masing dan untuk mendapatkan penaksir yang baik bagi koefisien-koefisien regresi. Ada tidaknya gejala multikolinearitas pada model regresi linier berganda yang diajukan, dapat dideteksi dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*). Pada umumnya, jika  $VIF \geq 10$  atau toleransi (*Tolerance*)  $\leq 0,10$  maka variabel tersebut mempunyai persoalan multikolinearitas.

### 3.6.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali dalam Mintarti Indartani & Mutmainah (2024:24) Uji Heteroskedastisitas artinya tidak boleh terjadi korelasi antara variabel pengganggu atau variabel sisa dengan masing-masing variabel-variabel independen. Untuk menentukan apakah pada suatu model penelitian terjadi Heteroskedastisitas dapat dilakukan uji dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat dengan variabel bebas.

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, dan serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3.6.4. Uji Linearitas

Berdasarkan pendapat Ghozali (2021) menyatakan bahwa uji linearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah informasi model yang digunakan sudah benar atau belum. Apakah fungsi yang digunakan dalam studi empiris harus linier, kuadrat, atau kubik.. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

### 3.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2022) analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

Adapun persamaan regresi berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 \text{ (Persamaan 1)}$$

Dimana :

Y = Kepuasan Kerja

a = Constanta / nilai Y, jika X = 0

b1 = Koefisien regresi variabel X1 Faktor Individual

b2 = Koefisien regresi variabel X2 Faktor Lingkungan

b3 = Koefisien regresi variabel X3 Faktor Kepemimpinan

b4 = Koefisien regresi variabel X3 Faktor Tim

#### 3.7.1 Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk hubungan antara variabel bebas X1 Faktor Individual, X2 Faktor Lingkungan, X3 Faktor Kepemimpinan dan X4 Faktor Tim dengan variabel terkait Kepuasan Kerja (Y). Hal ini untuk mengetahui secara dini apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dianalisis kuat atau rendah dan searah atau tidak.

#### 3.7.2 Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Pengujian koefisien determinan (R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur proporsi atau persentase sumbangan variabel bebas yang diteliti yakni Faktor Individual (X1), Faktor Lingkungan (X2), Faktor Kepimpinan (X3) dan FaktornTim (X4) terhadap variabel terikat Kepuasan Kerja (Y). Koefisien determinan berkisar antara 0 sampai dengan 1 ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Hal ini berarti jika  $R^2 = 0$  menunjukkan bahwa tidak adanya pengaruh antara variabe terikat, dan jika R<sup>2</sup> mendekati 1 (satu) menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 3.8 Pengujian Hipotesis

#### 3.8.1 Uji Signifikan (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan variabel-variabel independen (Faktor Individual, Faktor Lingkungan, Faktor Kepemimpinan dan Faktor Tim) secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel

dependen (Kepuasan Kerja). Yang artinya dalam uji F ini Kriteria Keputusan:

Jika  $p\text{-value} < \alpha$  (misalnya, 0.05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Ini berarti ada bukti statistik yang cukup untuk menyatakan bahwa variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Jika  $p\text{-value} > \alpha$  (misalnya, 0.05), maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Ini berarti tidak ada bukti statistik yang cukup untuk menyatakan bahwa variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

### **3.8.2 Uji Signifikan Parsial (Uji T)**

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan apakah variabel Faktor Individual X1, Faktor Lingkungan X2, Faktor Kepemimpinan X3 dan Faktor Tim X4 berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) secara parsial atau terpisah. Dimana kriterianya menunjukkan :

Jika nilai signifikansi uji  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Jika nilai signifikansi uji  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali 2016).

## **BAB IV**

### **GAMBARAN OBJEK PENELITIAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Kelurahan Pulau Atas**

Kelurahan Pulau Atas merupakan salah satu kelurahan yang berada di wilayah Kecamatan Sambutan, Kota Samarinda, Provinsi Kalimantan Timur. Kelurahan ini dibentuk pada tahun 2001 berdasarkan Peraturan Daerah Kota Samarinda Nomor 01 Tahun 2001, dengan luas wilayah mencapai kurang lebih 30 km<sup>2</sup>. Secara administratif, kantor kelurahan beralamat di Jalan Olah Bebaya RT. 02 Pulau Atas dengan kode pos 75115. Wilayah Kelurahan Pulau Atas memiliki tipologi yang beragam, meliputi persawahan, perladangan, perkebunan, pertambangan atau galian, industri skala sedang dan besar, serta aktivitas jasa perdagangan masyarakat.

Adapun batas-batas wilayah Kelurahan Pulau Atas meliputi sebelah utara berbatasan dengan Kelurahan Makroman, sebelah selatan berbatasan dengan Sungai Mahakam, sebelah barat berbatasan dengan Kelurahan Sambutan dan Sungai Kapih, serta sebelah timur berbatasan dengan Kelurahan Sindang Sari dan Kecamatan Anggana. Dari segi orbitasi, jarak Kelurahan Pulau Atas menuju pusat pemerintahan kecamatan adalah sekitar 10 km, menuju pusat Kota Samarinda sekitar 12 km, menuju ibukota kabupaten sekitar 15 km, dan menuju pusat pemerintahan provinsi sekitar 20 km.

Jumlah tanah bersertifikat di wilayah ini tercatat sebanyak 1.413 bidang, sedangkan luas tanah milik Pemerintah Kota Samarinda di Kelurahan Pulau Atas mencapai 600 m<sup>2</sup>. Berdasarkan data monografi, jumlah penduduk miskin menurut standar BPS di kelurahan ini adalah sebanyak 158 jiwa. Sementara itu, Upah Minimum Regional (UMR) Kota Samarinda tercatat sebesar Rp 2.159.000.

Dalam menjalankan roda pemerintahan, Kelurahan Pulau Atas dipimpin oleh seorang lurah yaitu Bapak Gunawan, S.H., yang dibantu oleh perangkat kelurahan lainnya. Sebagai pusat pelayanan publik, kelurahan ini berkomitmen memberikan layanan administrasi dan pembangunan yang optimal bagi

masyarakatnya. Motto pelayanan yang diusung adalah “CERIA (Cepat, Efisien dan Efektif, Ramah, Ikhlas, dan Akuntabel)” yang menjadi landasan dalam memberikan pelayanan prima.

#### 4.1.1. Visi dan Misi Kelurahan Pulau Atas

Terwujudnya pelayanan prima kepada masyarakat serta pemerataan pembangunan dengan prinsip berkeadilan, berkelanjutan, dan berwewasaan lingkungan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

## 4.2 Gambaran Objek yang Diteliti

Responden pada penelitian ini adalah pegawai kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan Kota Samarinda dengan jumlah responden sebanyak 30 pegawai. Pembahasan mengenai gambaran objek penelitian ini memiliki fungsi penting untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kondisi nyata dari subjek penelitian, yaitu pegawai Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan Kota Samarinda. Pendalaman terhadap objek penelitian diperlukan agar peneliti dapat lebih memahami lagi dari objek yang diteliti melalui karakteristik setiap responden tersebut.

### 4.2.1. Karakteristik Responden

Didapatkan karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin, usia, Pendidikan Terakhir, Lama Berkerja, Pengalaman Berkerja Secara Tim, Pendapat Pribadi Tentang Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja dan Pendapat Pribadi Tentang Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja. Hasil dari masing-masing karakteristik responden sebagai berikut ;

#### 1) Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Kategori Berdasarkan “Jenis Kelamin”

Perempuan	Laki-laki
18	12

Sumber: Pengolahan Data Primer; 2025

Berdasarkan tabel 4.1 diatas kategori responden berdasarkan “Jenis Kelamin”, dapat dijelaskan sebagai berikut: bahwa responden yang menjawab Perempuan merupakan yang paling tinggi dengan 60% dari 30 responden yang dikumpulkan sedangkan yang menjawab Laki-laki 40%

dari 30 responden, dan dapat diartikan bahwa Perempuan merupakan pegawai terbanyak yang ada di kantor Kelurahan Pulau Atas.

## 2) Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Kategori Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah
20<	2
21-25	7
26-40	18
40>	3
<b>Total</b>	<b>30</b>

Sumber: Pengolahan Data Primer; 2025

Dari tabel 4.2 diatas kategori berdasarkan usia responden, maka dapat disimpulkan responden yang berusia 20 tahun ada 6,67% responden, yang berusia 20-25 tahun ada 23,33% responden, yang berusia 26-40 tahun ada 60% responden dan yang berusia 40> ada 10% responden. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pegawai di Kelurahan Pulau Atas di dominasi pegawai yang berusia 26-40 tahun.

## 3) Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel 4.3 Kategori Berdasarkan “Tingkat Pendidikan”

Tingkat Pendidikan	Jumlah
SD	0
SMP	0
SMA	8
S1	18
S2	4
<b>Total</b>	<b>30</b>

Sumber: Pengolahan Data Primer; 2025

Dari tabel 4.3 diatas kategori berdasarkan “Tingkat Pendidikan” responden, maka dapat disimpulkan responden yang tingkat pendidikannya sampai S2 13,33%, yang tingkat pendidikannya sampai S1 60%, yang tingkat pendidikannya sampai SMA 26,67%, sedangkan yang tingkat pendidikannya sampai SMP dan SD 0%. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pegawai di Kelurahan Pulau Atas di dominasi pegawai yang tingkat pendidikannya S1 yaitu 60% dari 30 responden.

## 4) Karakteristik Berdasarkan Lama Berkerja

Tabel 4.4 Kategori Berdasarkan “Lama Berkerja”

<b>Lama Berkerja</b>	<b>Jumlah</b>
<1 Tahun	4
1-5 Tahun	9
5-10 Tahun	12
10>	5
<b>Total</b>	<b>30</b>

Sumber: Pengolahan Data Primer; 2025

Dari tabel 4.4 diatas kategori berdasarkan “Lama Berkerja” responden, maka dapat disimpulkan responden yang menjawab <1 Tahun 13,33%, yang menjawab 1-5 Tahun 30%, yang menjawab 5-10 tahun 40%, sedangkan yang menjawab 10> Tahun 16,67%. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pegawai di Kelurahan Pulau Atas di dominasi pegawai yang sudah berkerja selama 5-10 Tahun yaitu 40% dari 30 responden.

## 5) Karakteristik Berdasarkan Pengalaman Berkerja Secara Tim

Tabel 4.5 Kategori Berdasarkan “Pernakah Anda Berkerja Secara Tim?”

<b>“YA”</b>	<b>“Tidak”</b>
30	0

Sumber: Pengolahan Data Primer; 2025

Dari tabel 4.5 diatas kategori berdasarkan “Pernakah Anda Berkerja Secara Tim?” responden, maka dapat disimpulkan responden yang menjawab “YA” 100% dan yang menjawab “Tidak” 0%.. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pegawai di Kelurahan Pulau Atas seluruhnya pernah berkerja secara tim.

## 6) Karakteristik Berdasarkan Pendapat Pribadi Tentang Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja

Tabel 4.6 Kategori Berdasarkan “Apakah Kepemimpinan Mempengaruhi Kinerja Anda?”

<b>“Ya”</b>	<b>“Tidak”</b>
22	8

Sumber: Pengolahan Data Primer; 2025

Dari tabel 4.6 diatas kategori berdasarkan “Apakah Kepemimpinan Mempengaruhi Kinerja Anda?” responden, maka dapat disimpulkan responden yang menjawab “YA” 73,3% dan yang menjawab “Tidak”

26,67%,. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pegawai di Kelurahan Pulau Atas di dominasi pegawai yang beranggapan bahwa kepemimpinan merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja, dengan persentase yaitu 73,3% dari 30 responden.

7) Karakteristik Berdasarkan Pendapat Pribadi Tentang Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja

Tabel 4.7 Kategori Berdasarkan “Apakah Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kinerja Anda?”

“Ya”	“Tidak”
17	13

Sumber: Pengolahan Data Primer; 2025

Dari tabel 4.7 diatas kategori berdasarkan “Apakah Lingkungan Kerja mempengaruhi Kinerja Anda?” responden, maka dapat disimpulkan responden yang menjawab “YA” 56,67% dan yang menjawab “Tidak” 43,33%,. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pegawai di Kelurahan Pulau Atas di dominasi pegawai yang beranggapan bahwa Lingkungan merupakan hal yang dapat mempengaruhi kinerja, dengan persentase yaitu 56,67% dari 30 responden tetapi tidak begitu jauh dengan pegawai yang beranggapan bahwa Lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai dengan persentase 43,33%.

**BAB V**  
**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**5.1 Data Hasil Penelitian**

Dari perolehan rekapitulasi seluruh jawaban responden dilakukan analisis dari hasil rekap tersebut untuk menganalisis hasil data yang menjadi sebab dan akibat dari variabel bebas dan terikat. Dalam analisis penelitian ini untuk memperoleh data dengan menggunakan aplikasi uji statistik SPSS.

**5.1.1 Distribusi Jawaban Responden**

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada 30 responden yang merupakan bagian dari sampel penelitian ini, yaitu Pegawai Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan Kota Samarinda, maka berdasarkan kuesioner tersebut diperoleh hasil jawaban dari pernyataan yang telah diberikan. Hasil rekapitulasi dari kuesioner terkait variabel independen dan dependen sebagai berikut:

- 1) Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Indikator Variabel Faktor Individu (X1)

Tabel 5.1 Rekap hasil jawaban 30 responden untuk indikator Variabel Faktor Individu (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Jumlah Responden
1	Apakah setiap individu berkerja masing – masing sesuai kemampuan mereka?	4 (13,33%)	9 (30%)	9 (30%)	8 (26,67%)	30 (100%)
2	Apakah pegawai yang berkerja memerankan peranan mereka?	7 (23,33%)	8 (26,67%)	9 (30%)	6 (20%)	30 (100%)
3	Apakah Setiap pegawai dapat menciptakan hasil maksimal dari perkerjaan mereka?	4 (13,33%)	9 (30%)	11 (36,67%)	6 (20%)	30 (100%)
4	Apakah setiap individu mengalami kendala dalam berkerja?	4 (13,33%)	13 (43,33%)	6 (20%)	7 (23,33%)	30 (100%)

Sumber: Pengolahan Data Primer; 2025

Berdasarkan tabel 5.1 akan diuraikan sebagai berikut:

- a. Pertanyaan (X1.1) yaitu “Apakah setiap individu berkerja masing – masing sesuai kemampuan mereka?” didapatkan hasil distribusi jawaban dari 30 responden sebagai berikut: bahwa 13,33% responden menyatakan sangat setuju, 30% responden menyatakan setuju, 30% responden menyatakan tidak setuju, dan 26,67% responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka peneliti berkesimpulan bahwa sebagian besar pegawai tidak sepenuhnya berkerja sesuai kemampuan, karena jawaban tersebar dan lebih banyak pada kategori “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju” dibandingkan “setuju” ataupun “sangat setuju”. Hal tersebut menunjukan bahwa kemampuan pegawai belum sepenuhnya dimaksimalkan.
- b. Pertanyaan (X1.2) yaitu “Apakah pegawai yang berkerja memerankan peranan mereka?” didapatkan hasil distribusi jawaban dari 30 responden sebagai berikut: bahwa 23,33% responden menyatakan sangat setuju, 26,67% responden menyatakan setuju, 30% responden menyatakan tidak setuju, dan 20% responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka peneliti berkesimpulan bahwa pegawai cukup memahami peran mereka, meskipun masih ada yang merasa tidak sepenuhnya paham.
- c. Pertanyaan (X1.3) yaitu “Apakah Setiap pegawai dapat menciptakan hasil maksimal dari perkerjaan mereka?” didapatkan hasil distribusi jawaban dari 30 responden sebagai berikut: bahwa 13,33% responden menyatakan sangat setuju, 30% responden menyatakan setuju, 36,67% responden menyatakan tidak setuju, dan 20% responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka peneliti berkesimpulan bahwa banyak pegawai merasa hasil kerjanya belum sepenuhnya maksimal, yang artinya produktivitas pegawai masih bisa ditingkatkan.
- d. Pertanyaan (X1.4) yaitu “Apakah setiap individu mengalami kendala dalam berkerja?” didapatkan hasil distribusi jawaban dari 30 responden sebagai berikut: bahwa 13,33% responden menyatakan sangat setuju, 43,33% responden menyatakan setuju, 20% responden menyatakan tidak setuju, dan 23,33% responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka peneliti

berkesimpulan bahwa sebagian besar pegawai mengalami kendala dalam bekerja.

2) Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Indikator Variabel Faktor Lingkungan (X2)

Tabel 5.2 Rekap hasil jawaban 30 responden untuk indikator Variabel Faktor Lingkungan (X2)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Jumlah Responden
1	Apakah pencahayaan dalam ruang kerja sudah memadai?	2 (6,67%)	11 (36,67%)	10 (33,33%)	7 (23,33%)	30 (100%)
2	Apakah kebisingan dapat mengganggu konsentrasi pegawai saat bekerja?	5 (16,67%)	12 (40%)	7 (23,33%)	6 (20%)	30 (100%)
3	Apakah fasilitas dalam ruang kerja dapat membantu pekerjaan pegawai ?	4 (13,33%)	16 (53,33%)	5 (16,67%)	5 (16,67%)	30 (100%)
4	Apakah ukuran ruang kerja memberikan kenyamanan bagi para pegawai disaat beraktivitas?	2 (6,67%)	11 (36,67%)	11 (36,67%)	6 (20%)	30 (100%)
5	Apakah kebersihan lingkungan memberikan dampak positif bagi para pegawai?	5 (16,67%)	12 (40%)	7 (23,33%)	6 (20%)	30 (100%)

Sumber: Pengolahan Data Primer; 2025

Berdasarkan tabel 5.2 akan diuraikan sebagai berikut:

- a. Pertanyaan (X2.1) yaitu “Apakah pencahayaan dalam ruang kerja sudah memadai?” didapatkan hasil distribusi jawaban dari 30 responden sebagai berikut: bahwa 6,67% responden menyatakan sangat setuju, 36,67% responden menyatakan setuju, 33,33% responden menyatakan tidak setuju,

dan 23,33% responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka peneliti berkesimpulan bahwa mayoritas pegawai menilai pencahayaan masih belum memadai

- b. Pertanyaan (X2.2) yaitu “Apakah kebisingan dapat mengganggu konsentrasi pegawai saat berkerja?” didapatkan hasil distribusi jawaban dari 30 responden sebagai berikut: bahwa 16,67% responden menyatakan sangat setuju, 40% responden menyatakan setuju, 23,33% responden menyatakan tidak setuju dan 20% responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka peneliti berkesimpulan bahwa sebagian besar dari pegawai merasa kebisingan dapat mengganggu konsentrasi saat berkerja.
- c. Pertanyaan (X2.3) yaitu “Apakah fasilitas dalam ruang kerja dapat membantu perkerjaan pegawai ?” didapatkan hasil distribusi jawaban dari 30 responden sebagai berikut: bahwa 13,33% responden menyatakan sangat setuju, 53,33% responden menyatakan setuju, 16,67% responden menyatakan tidak setuju dan 16,67% responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka peneliti berkesimpulan bahwa mayoritas pegawai menilai fasailitas kerja sudah membantu.
- d. Pertanyaan (X2.4) yaitu “Apakah ukuran ruang kerja memberikan kenyamanan bagi para pegawai disaat beraktivitas?” didapatkan hasil distribusi jawaban dari 30 responden sebagai berikut: bahwa 6,67% responden menyatakan sangat setuju, 36,67% responden menyatakan setuju, 36,67% responden menyatakan tidak setuju dan 20% responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka peneliti berkesimpulan bahwa lebih banyak pegawai yang merasa ukuran dari ruang kerjanya masih belum cukup nyaman.
- e. Pertanyaan (X2.5) yaitu “Apakah kebersihan lingkungan memberikan dampak positif bagi para pegawai?” didapatkan hasil distribusi jawaban dari 30 responden sebagai berikut: bahwa 16,67% responden menyatakan sangat setuju, 40% responden menyatakan setuju, 23,33% responden menyatakan tidak setuju dan 20% responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka peneliti berkesimpulan bahwa mayoritas pegawai menilai keberisahan lingkungan memberikan dampak positif.

3) Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Indikator Variabel Faktor Kepemimpinan (X3)

Tabel 5.3 Rekap hasil jawaban 30 responden untuk indikator Variabel Faktor Kepemimpinan (X3)

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Jumlah Responden
1	Apakah pemimpin selalu memberikan instruksi kerja yang jelas kepada karyawannya?	5 (16,67%)	13 (43,33%)	7 (23,33%)	5 (16,67%)	30 (100%)
2	Apakah pemimpin selalu menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan dengan karyawan?	9 (30%)	4 (13,33%)	10 (33,33%)	23 (23,33%)	30 (100%)
3	Apakah pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan ide dan saran?	6 (20%)	11 (36,67%)	8 (26,67%)	5 (16,67%)	30 (100%)
4	Apakah pemimpin memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas dengan cara sendiri ?	4 (13,33%)	10 (33,33%)	12 (40%)	4 (13,33%)	30 (100%)
5	Apakah pemimpin ditempat anda berkerja mampu menghargai perbedaan pendapat?	4 (13,33%)	10 (33,33%)	9 (30%)	7 (23,33%)	30 (100%)

Sumber: Pengolahan Data Primer; 2025

Berdasarkan tabel 5.3 akan diuraikan sebagai berikut:

- a. Pertanyaan (X3.1) yaitu “Apakah pemimpin selalu memberikan instruksi kerja yang jelas kepada karyawannya?” didapatkan hasil distribusi jawaban dari 30 responden sebagai berikut: bahwa 16,67% responden menyatakan sangat setuju, 43,33% responden menyatakan setuju, 23,33% responden menyatakan tidak setuju dan 16,67% responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka peneliti berkesimpulan bahwa mayoritas pegawai beranggapan pemimpin telah memberikan instruksi kerja yang jelas kepada pegawai karena sebagian besar responden menjawab setuju pada kategori ini.
- b. Pertanyaan (X3.2) yaitu “Apakah pemimpin selalu menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan dengan karyawan?” didapatkan hasil distribusi jawaban dari 30 responden sebagai berikut: bahwa 30% responden menyatakan sangat setuju, 13,33% responden menyatakan setuju, 33,33% responden menyatakan tidak setuju, dan 23,33% responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka peneliti berkesimpulan bahwa mayoritas pegawai menilai pemimpin belum mampu menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan, karena sebagian besar responden memberikan jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju terhadap pernyataan tersebut.
- c. Pertanyaan (X3.3) yaitu “Apakah pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan ide dan saran?” didapatkan hasil distribusi jawaban dari 30 responden sebagai berikut: bahwa 20% responden menyatakan sangat setuju, 36,67% responden menyatakan setuju, 26,67% responden menyatakan tidak setuju dan 16,67% responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka peneliti berkesimpulan bahwa mayoritas pegawai merasa pemimpin telah memberikan kesempatan bagi mereka untuk menyampaikan ide dan saran, karena sebagian besar responden memberikan jawaban setuju pada kategori ini
- d. Pertanyaan (X3.4) yaitu “Apakah pemimpin memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas dengan cara sendiri?” didapatkan hasil distribusi jawaban dari 30 responden sebagai berikut: bahwa 13,33% responden menyatakan sangat setuju, 33,33% responden menyatakan setuju, 40%

responden menyatakan tidak setuju dan 13,33% responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka peneliti berkesimpulan bahwa mayoritas pegawai menilai pemimpin belum memberikan kesempatan bagi pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan cara mereka sendiri, karena sebagian besar responden memberikan jawaban tidak setuju pada kategori ini

- e. Pertanyaan (X3.5) yaitu “Apakah pemimpin ditempat anda berkerja mampu menghargai perbedaan pendapat?” didapatkan hasil distribusi jawaban dari 30 responden sebagai berikut: bahwa 13,33% responden menyatakan sangat setuju, 33,33% responden menyatakan setuju, 30% responden menyatakan tidak setuju, dan 23,33% responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka peneliti berkesimpulan bahwa mayoritas pegawai beranggapan pemimpin di tempat kerja belum mampu menghargai perbedaan pendapat, karena sebagian besar responden memberikan jawaban tidak setuju terhadap pernyataan tersebut

4) Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Indikator Variabel Faktor Tim (X4)

Tabel 5.4 Rekap hasil jawaban 30 responden untuk indikator Variabel Faktor Tim (X4)

No	Pertanyaan	SS	S	TS	STS	Jumlah Responden
1	Apakah setiap pegawai mempunyai tujuan yang sama dalam menyelesaikan tugasnya?	3 (10%)	13 (43,3%)	8 (26,7%)	6 (20%)	30 (100%)
2	Apakah setiap pegawai memiliki semangat berkerja tanpa pamrih?	3 (10%)	13 (43,3%)	9 (30%)	5 (16,7%)	30 (100%)
3	Apakah setiap pegawai dapat mempertanggungjawabkan hasil perkerjaannya sesuai peran masing – masing?	6 (20%)	10 (33,3%)	10 (33,3%)	4 (13,3%)	30 (100%)
4	Apakah setiap pegawai mudah membangun komunikasi baik dengan sesama	4 (13,3%)	10 (33,3%)	9 (30%)	7 (23,3%)	30 (100%)

---

5	pegawai maupun kepada pimpinan? Apakah kerja sama tim dapat memberikan penyelesaian masalah yang timbul akibat kelalaian dalam bekerja?	4 (13,3%)	8 (26,7%)	11 (36,7%)	7 (23,3%)	30 (100%)
---	--	--------------	--------------	---------------	--------------	--------------

---

Sumber: Pengolahan Data Primer; 2025

Berdasarkan tabel 5.4 akan diuraikan sebagai berikut:

- a. Pertanyaan (X4.1) yaitu “Apakah setiap pegawai mempunyai tujuan yang sama dalam menyelesaikan tugasnya?” didapatkan hasil distribusi jawaban dari 30 responden sebagai berikut: bahwa 10% responden menyatakan sangat setuju, 43,3% responden menyatakan setuju, 26,7% responden menyatakan tidak setuju dan 20% responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka peneliti berkesimpulan bahwa mayoritas pegawai menilai setiap pegawai telah memiliki tujuan yang sama dalam menyelesaikan tugasnya, karena sebagian besar responden memberikan jawaban setuju pada kategori ini.
- b. Pertanyaan (X4.2) yaitu “Apakah setiap pegawai memiliki semangat bekerja tanpa pamrih?” didapatkan hasil distribusi jawaban dari 30 responden sebagai berikut: bahwa 10% responden menyatakan sangat setuju, 43,3% responden menyatakan setuju, 30% responden menyatakan tidak setuju dan 16,7% responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka peneliti berkesimpulan bahwa mayoritas pegawai beranggapan bahwa setiap pegawai memiliki semangat bekerja tanpa pamrih, karena sebagian besar responden memberikan jawaban setuju pada kategori ini.
- c. Pertanyaan (X4.3) yaitu “Apakah setiap pegawai dapat mempertanggungjawabkan hasil perkerjaannya sesuai peran masing – masing?” didapatkan hasil distribusi jawaban dari 30 responden sebagai berikut: bahwa 20% responden menyatakan sangat setuju, 33,33% responden menyatakan setuju, 33,33% responden menyatakan tidak setuju dan 13,3% responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka peneliti berkesimpulan bahwa mayoritas pegawai menilai bahwa setiap pegawai dapat

mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya sesuai peran masing-masing, karena sebagian besar responden memberikan jawaban setuju pada kategori ini.

- d. Pertanyaan (X4.4) yaitu “Apakah setiap pegawai mudah membangun komunikasi baik dengan sesama pegawai maupun kepada pimpinan?” didapatkan hasil distribusi jawaban dari 30 responden sebagai berikut: bahwa 13,3% responden menyatakan sangat setuju, 33,3% responden menyatakan setuju, 30% responden menyatakan tidak setuju dan 23,3% responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka peneliti berkesimpulan bahwa mayoritas pegawai beranggapan bahwa setiap pegawai belum mudah membangun komunikasi baik dengan sesama pegawai maupun kepada pimpinan, karena sebagian besar responden memberikan jawaban tidak setuju pada kategori ini.
- e. Pertanyaan (X4.5) yaitu “Apakah kerja sama tim dapat memberikan penyelesaian masalah yang timbul akibat kelalaian dalam bekerja?” didapatkan hasil distribusi jawaban dari 30 responden sebagai berikut: bahwa 13,3% responden menyatakan sangat setuju, 26,7% responden menyatakan setuju, 36,7% responden menyatakan tidak setuju dan 23,3% responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka peneliti berkesimpulan bahwa mayoritas pegawai menilai bahwa kerja sama tim sudah mampu memberikan penyelesaian masalah yang timbul akibat kelalaian dalam bekerja, karena sebagian besar responden memberikan jawaban setuju pada kategori ini.

5) Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Indikator Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 5.5 Rekap hasil jawaban 30 responden untuk indikator Variabel Faktor Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS	Jumlah Responden
1	Peralatan Kerja yang saya gunakan dalam kondisi baik.	5 (16,7%)	9 (30%)	9 (30%)	7 (23,3%)	30 (100%)
2	Pencahayaan dan ventilasi di tempat saya berkerja memadai.	6 (20%)	13 (43,3%)	6 (20%)	5 (16,7%)	30 (100%)
3	Kami berkerjasama dengan baik dalam tim untuk mencapai tujuan bersama.	8 (26,7%)	4 (13,3%)	10 (33,3%)	8 (26,7%)	30 (100%)
4	Kami saling mendukung dan membantu satu sama lain dalam menyelesaikan tugas.	10 (33,3%)	8 (26,7%)	5 (16,7%)	7 (23,3%)	30 (100%)
5	Tunjangan yang diberikan sudah cukup memadai.	5 (16,7%)	6 (20%)	14 (46,7%)	5 (16,7%)	30 (100%)
6	Menurut saya gaji dapat mempengaruhi kepuasan kerja.	6 (20%)	14 (46,7%)	7 (23,3%)	3 (10%)	30 (100%)
7	Instansi ini menyediakan fasilitas keselamatan kerja yang memadai.	14 (46,7%)	8 (26,7%)	5 (16,7%)	3 (10%)	30 (100%)
8	Prabotan kerja seperti meja dan kursi yang saya gunakan mendukung postur tubuh yang baik.	6 (20%)	4 (13,3%)	14 (46,7%)	6 (20%)	30 (100%)

Sumber: Pengolahan Data Primer; 2025

Berdasarkan tabel 5.5 akan diuraikan sebagai berikut:

- a. Pernyataan (Y.1) yaitu “Peralatan Kerja yang saya gunakan dalam kondisi baik” didapatkan hasil distribusi jawaban dari 30 responden sebagai berikut: bahwa 16,7% responden menyatakan sangat setuju, 30% responden menyatakan setuju, 30% responden menyatakan tidak setuju dan 23,3% responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka peneliti berkesimpulan bahwa mayoritas pegawai beranggapan peralatan kerja yang digunakan

belum berada dalam kondisi baik, karena sebagian besar responden menjawab tidak setuju pada kategori ini.

- b. Pernyataan (Y.2) yaitu “Pencapaian dan ventilasi di tempat saya berkerja memadai” didapatkan hasil distribusi jawaban dari 30 responden sebagai berikut: bahwa 20% responden menyatakan sangat setuju, 43,3% responden menyatakan setuju, 20% responden menyatakan tidak setuju dan 16,7% responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka peneliti berkesimpulan bahwa mayoritas pegawai menilai penerangan dan ventilasi di tempat kerja belum memadai, karena sebagian besar responden memberikan jawaban tidak setuju pada kategori ini.
- c. Pernyataan (Y.3) yaitu “Kami berkerjasama dengan baik dalam tim untuk mencapai tujuan bersama” didapatkan hasil distribusi jawaban dari 30 responden sebagai berikut: bahwa 26,7% responden menyatakan sangat setuju, 13,3% responden menyatakan setuju, 33,3% responden menyatakan tidak setuju dan 26,7% responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka peneliti berkesimpulan bahwa mayoritas pegawai beranggapan kerja sama dalam tim belum berjalan dengan baik, karena sebagian besar responden menjawab tidak setuju pada kategori ini.
- d. Pernyataan (Y.4) yaitu “Kami saling mendukung dan membantu satu sama lain dalam menyelesaikan tugas” didapatkan hasil distribusi jawaban dari 30 responden sebagai berikut: bahwa 33,4% responden menyatakan sangat setuju, 26,7% responden menyatakan setuju, 16,7% responden menyatakan tidak setuju dan 23,3% responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka peneliti berkesimpulan bahwa mayoritas pegawai menilai bahwa rekan kerja saling mendukung dan membantu satu sama lain dalam menyelesaikan tugas, karena sebagian besar responden memberikan jawaban setuju pada kategori ini.
- e. Pernyataan (Y.5) yaitu “Tunjangan yang diberikan sudah cukup memadai” didapatkan hasil distribusi jawaban dari 30 responden sebagai berikut: bahwa 16,7% responden menyatakan sangat setuju, 20% responden menyatakan setuju, 46,7% responden menyatakan tidak setuju dan 16,7% responden

menyatakan sangat tidak setuju. Maka peneliti berkesimpulan bahwa mayoritas pegawai menilai tugas yang diberikan belum cukup memadai, karena sebagian besar responden menjawab tidak setuju pada kategori ini.

- f. Pernyataan (Y.6) yaitu “Menurut saya gaji dapat mempengaruhi kepuasan kerja” didapatkan hasil distribusi jawaban dari 30 responden sebagai berikut: bahwa 20% responden menyatakan sangat setuju, 46,7% responden menyatakan setuju, 23,3% responden menyatakan tidak setuju dan 10% responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka peneliti berkesimpulan bahwa mayoritas pegawai beranggapan bahwa gaji yang diberikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena sebagian besar responden memberikan jawaban setuju pada kategori ini.
- g. Pernyataan (Y.7) yaitu “Instansi ini menyediakan fasilitas keselamatan kerja yang memadai.” didapatkan hasil distribusi jawaban dari 30 responden sebagai berikut: bahwa 46,7% responden menyatakan sangat setuju, 26,7% responden menyatakan setuju, 16,7% responden menyatakan tidak setuju dan 10% responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka peneliti berkesimpulan bahwa mayoritas pegawai menilai bahwa instansi telah menyediakan fasilitas keselamatan kerja yang memadai, karena sebagian besar responden memberikan jawaban setuju pada kategori ini.
- h. Pernyataan (Y.8) yaitu “Prabotan kerja seperti meja dan kursi yang saya gunakan mendukung postur tubuh yang baik” didapatkan hasil distribusi jawaban dari 30 responden sebagai berikut: bahwa 20% responden menyatakan sangat setuju, 13,3% responden menyatakan setuju, 46,7% responden menyatakan tidak setuju dan 20% responden menyatakan sangat tidak setuju. Maka peneliti berkesimpulan bahwa mayoritas pegawai beranggapan bahwa perabotan kerja yang tersedia belum sepenuhnya mendukung postur tubuh yang baik, karena sebagian besar responden memberikan jawaban tidak setuju terhadap pernyataan tersebut.

## 5.2 Uji Kualitas Data

### 5.2.1 Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas ini merupakan untuk mengukur apakah data valid atau tidak data tersebut dan apakah alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data atau mengukur data itu valid. Jika valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diteliti. Lalu jika suatu data dinyatakan valid maka data tersebut dapat dilanjutkan untuk ke tahap atau proses selanjutnya. Dalam penelitian ini data yang diambil adalah 30 responden dan tingkat signifikansi yang digunakan adalah 0,05 tingkat signifikansi uji dua arah dengan nilai DF (*Degree of Freedom*) 28 dan dapat ditentukan bahwa r tabel yaitu 0,361. Data diolah penulis menggunakan perangkat SPSS.

Tabel 5.6 Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item Pernyataan	Rhitung/ <i>Pearson</i> <i>Correlation</i>	Rtabel (df)= N-2 $\alpha = 5\%$	Hasil
1	Individu (X1)	• X1.1	0,775	0,361	Valid
		• X1.2	0,851	0,361	Valid
		• X1.3	0,818	0,361	Valid
		• X1.4	0,719	0,361	Valid
2	Lingkungan (X2)	• X2.1	0,731	0,361	Valid
		• X2.2	0,804	0,361	Valid
		• X2.3	0,885	0,361	Valid
		• X2.4	0,766	0,361	Valid
		• X2.5	0,822	0,361	Valid
3	Kepemimpinan (X3)	• X3.1	0,828	0,361	Valid
		• X3.2	0,722	0,361	Valid
		• X3.3	0,699	0,361	Valid
		• X3.4	0,751	0,361	Valid
		• X3.5	0,781	0,361	Valid
4	Tim (X4)	• X4.1	0,768	0,361	Valid
		• X4.2	0,818	0,361	Valid
		• X4.3	0,792	0,361	Valid
		• X4.4	0,741	0,361	Valid
		• X4.5	0,734	0,361	Valid
5	Kinerja Pegawai (Y)	• Y.1	0,852	0,361	Valid
		• Y.2	0,855	0,361	Valid
		• Y.3	0,883	0,361	Valid
		• Y.4	0,892	0,361	Valid
		• Y.5	0,890	0,361	Valid
			0,853	0,361	Valid

• Y.6	0,815	0,361	Valid
• Y.7	0,925	0,361	Valid
• Y.8			

Sumber: Pengolahan *Output* SPSS; 2025

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan pada setiap variabel penelitian, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel diatas memiliki nilai yang valid karena memiliki nilai rhitung yang lebih tinggi dari nilai rtabel.

### 5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan dalam sebuah penelitian untuk mengukur seberapa besar konsistensi dan ketepatan pengukuran sebuah kuisisioner yang telah dilakukan. Uji ini dilakukan dengan uji *statistic cronbach alpha* dengan pengukuran nilai setiap variabel harus lebih besar atau sama dengan nilai 0,60. Reliabilitas sebuah variabel mempunyai pengambilan keputusan yaitu :

- a. Jika memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$  maka dikatakan reliabel.
- b. Jika memiliki nilai *Cronbach Alpha*  $< 0,60$  maka dikatakan tidak reliabel.

Tabel 5.7 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	<i>Cronbach alpha</i>	<i>Limit Of Koef. Alpha Cronbach</i>	Hasil
1	Individu (X1)	0,80	0,60	Reliabel
2	Lingkungan (X2)	0,85	0,60	Reliabel
3	Kepemimpinan (X3)	0,80	0,60	Reliabel
4	Tim (X4)	0,82	0,60	Reliabel
5	Kinerja Pegawai (Y)	0,95	0,60	Reliabel

Sumber: Pengolahan *Output* SPSS; 2025

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan pada setiap variabel yang diteliti dalam kuisisioner, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data kuisisioner yang telah dikumpulkan memiliki nilai yang reliabel karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60

### 5.3 Uji Asumsi Klasik

Guna memastikan bahwa model regresi yang dihasilkan memenuhi persyaratan statistik agar koefisien regresi menjadi tidak bias, konsisten dan dapat diandalkan dipakailah uji asumsi klasik, yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas serta uji linearitas. Dibawah ini adalah hasil uji asumsi klasik penelitian ini.

#### 5.3.1 Uji Normalitas

Guna menafsir suatu variabel penelitian yang mana variabel tersebut dikatakan memiliki distribusi yang normal atau tidak normal digunakanlah uji normalitas. Pada pengujian ini peneliti menggunakan metode *Shapiro-Wilk* karena sampel <50 dengan nilai signifikansi 0,05. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji normalitas yaitu:

- a. Jika signifikan  $> \alpha$  (0,05) maka dapat dinyatakan H0 diterima, yang berarti data residual terdistribusi normal
- b. Jika signifikan  $< \alpha$  (0,05) maka dapat dinyatakan H0 ditolak, yang berarti data residual tidak terdistribusi normal

Tabel 5.8 Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Asymp. Sig (2-tailed)</i>	Hasil
Individu X1	0,093	Terdistribusi Normal
Lingkungan X2	0,150	Terdistribusi Normal
Kepemimpinan X3	0,164	Terdistribusi Normal
Tim X4	0,547	Terdistribusi Normal
Kinerja Pegawai Y	0,086	Terdistribusi Normal

Sumber: Pengolahan *Output* SPSS; 2025

Berdasarkan pada hasil uji normalitas yang telah dilakukan dan ditampilkan pada tabel diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi dengan normal karena nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* adalah  $> 0,05$  berarti dapat disimpulkan bahwa variabel berdistribusi dengan normal.

### 5.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk memperlihatkan seberapa besar interkorelasi antar variabel independen penelitian ini. Agar tau adakah atau tidak suatu multikolinearitas bias disaksikan dalam nilai toleransi serta VIF (*Variance Inflation Factor*) dan TOL (*Tolerance*). Keputusan kriteria uji multikolinearitas sebagai berikut:

- a. Multikolinearitas terjadi jika  $VIF < 10$  atau nilai *Tolerance*  $> 0,01$
- b. Multikolinearitas terjadi jika  $VIF > 10$  atau nilai *Tolerance*  $< 0,01$

Tabel 5.9 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Keterangan
Individu (X1)	0,96	1,03	Tidak terjadi Multikolinearitas
Lingkungan (X2)	0,95	1,05	Tidak terjadi Multikolinearitas
Kepemimpinan (X3)	0,92	1,08	Tidak terjadi Multikolinearitas
Tim (X4)	0,87	1,14	Tidak terjadi Multikolinearitas

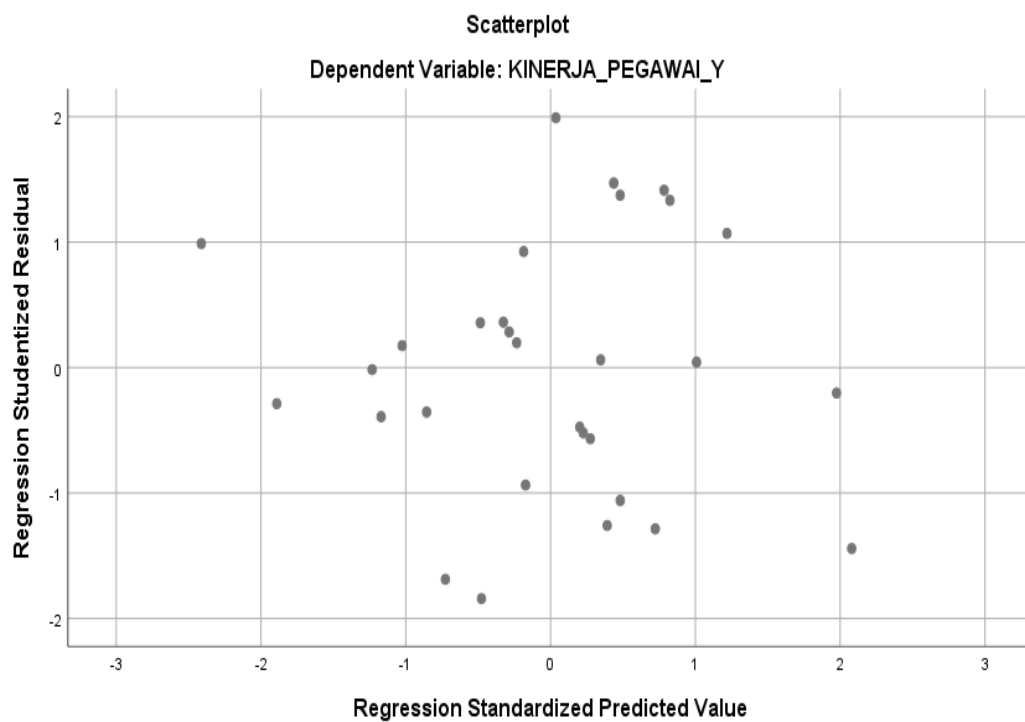
Sumber: Pengolahan *Output* SPSS; 2025

Dari tabel hasil Uji Multikolinearitas terhadap variabel yang telah diolah oleh penguji melalui perangkat SPSS, maka diketahui bahwa nilai *Tolerance*  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10,00$ . Hal ini menyimpulkan bahwa tidak terdapat permasalahan multikolinearitas antar variabel Independen.

### 5.3.3 Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan atau perbedaan varian residual pengamatan lain. Diperoleh hasil uji data menggunakan SPSS antara lain:

Gambar 5.1 Hasil Uji Heterokedasitas Scatterplot



Sumber: Pengolahan *Output* SPSS; 2025

Dari Gambar 5.1 diketahui pola gambar pada scatterplot menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, hal ini dapat diartikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini.

### 5.3.4 Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui atau menguji hubungan linear diantara variabel bebas dan variabel terikat. Standar uji linearitas ialah bila nilai *Deviation from Linearity* signifikansi besarnya melebihi 0,05, artinya korelasi diantara variabel bebas serta variabel terikat ialah linear.

Tabel 5.10 Hasil Uji Linearitas

Variabel	<i>Deviation from Linearity (Sig)</i>	Keterangan
Individu (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,829	Linier
Lingkungan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,798	Linier
Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,059	Linier
Tim (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y)	0,745	Linier

Sumber: Pengolahan *Output* SPSS; 2025

Hasil pengujian linieritas dari tabel tersebut terlihat bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Deviation from Linearity* signifikansi yang besarnya melebihi 0,05 (*Deviation from Linearity Sig* > 0,05) yang mana ini menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah linier.

## 5.4 Metode Analisis

### 5.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu Individu (X1), Lingkungan (X2), Kepemimpinan (X3) dan Tim (X4) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y), dan dalam penelitian ini pengujian melakukan pengolahan data menggunakan SPSS dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.11 Hasil Persamaan Regresi

Variabel	Koefisien
Costanta	-21,063
Individu X1	0,746
Lingkungan X2	0,868
Kepemimpinan X3	0,794
Tim X4	1,141

Sumber: Pengolahan *Output* SPSS; 2025

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi diatas dan berdasarkan rumus regresi yang dipakai yaitu  $Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$ , maka nilai persamaan regresi yang diambil adalah  $Y = -21,063 + 0,746X_1 + 0,868X_2 + 0,794X_3 + 1,141X_4$

1) Constanta = - 21,063

Hasil ini menunjukkan nilai Kinerja Pegawai (Y) jika variabel bebas yaitu Individu (X1), Lingkungan (X2), Kepemimpinan (X3) dan Tim (X4) bernilai nol

2) Koefisien  $\beta_1 = 0,764$  Individu (X1)

Nilai koefisien X1 bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa komponen Individu (X1) memiliki hubungan yang searah terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dimana apabila variabel Individu (X1) bertambah 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,764 dan sebaliknya.

3) Koefisien  $\beta_2 = 0,868$  Lingkungan (X2)

Nilai koefisien X2 bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa komponen Lingkungan (X2) memiliki hubungan yang searah terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dimana apabila komponen Lingkungan (X2) bertambah 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,868 dan sebaliknya.

4) Koefisien  $\beta_3 = 0,794$  Kepemimpinan (X3)

Nilai koefisien X3 bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa komponen Kepemimpinan (X3) memiliki hubungan yang searah terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dimana apabila komponen Kepemimpinan (X3) bertambah 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,794 dan sebaliknya.

5) Koefisien  $\beta_4 = 1,141$  Tim (X4)

Nilai koefisien X4 bernilai positif, maka dapat disimpulkan bahwa komponen Tim (X4) memiliki hubungan yang searah terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dimana apabila komponen Tim (X4) bertambah 1 satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 1,141 dan sebaliknya.

### 5.4.2 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien Korelasi (R) adalah teknik statistik yang digunakan untuk menguji apakah dua variabel atau lebih berhubungan. Dan dapat digunakan untuk melihat kuat atau lemahnya dan bagaimana arah hubungan kedua variabel tersebut. Sedangkan koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat.

Pengolahan data menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel 5.12 Hasil Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uraian	Nilai Koefisien	Makna
Koefisien Korelasi (R)	0,845	Korelasi Kuat
Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> )	0,714	Pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 71,4%. Dan 28,6 sisanya dipengaruhi oleh faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Sumber: Pengolahan *Output* SPSS; 2025

Berdasarkan tabel 5.12 menunjukkan nilai korelasi antara variabel sebesar 0,845 atau 84,5%. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara variabel Faktor Individu, Faktor Lingkungan, Faktor Kepemimpinan dan Faktor Tim terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian didapat hasil atau nilai dari *R Square* sebesar 0,714 yang artinya bahwa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu sebesar 71,4%. dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

## 5.5 Pengujian Hipotesis

### 5.5.1 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat secara bersamaan, dalam pengolahan data pengujian menggunakan perangkat SPSS dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 5.13 Hasil Uji F

Uraian	Nilai	Sig
F Hitung	15,619	0,000
F Tabel	4,76	

Sumber: Pengolahan *Output* SPSS; 2025

Berikut acuan penetapan putusan pada uji simultan :

- a. Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  atau  $F \text{ hitung} > F \text{ Tabel}$  artinya ada pengaruh variabel X terhadap Y
- b. Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  atau  $F \text{ hitung} < F \text{ Tabel}$  artinya tidak ada pengaruh variabel X terhadap Y

Perhitungan F tabel diambil dari titik persentase distribusi F untuk probabilita = 0,05 dimana untuk df1 atau pembilang adalah 4 dan untuk df2 atau penyebut adalah jumlah responden dikurangi jumlah variabel ( $30-4-1=25$ ). Maka dari perhitungan diatas dan mengacu pada titik persentase distribusi untuk probabilita = 0,05 jumlah F tabel adalah 4,76. Berdasarkan tabel hasil uji signifikan simultan diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 15,619 sementara nilai F tabel sebesar 4,76 yang berarti nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ ) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai  $0,000 < 0,05$ . Dan dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen dan memiliki pengaruh yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima.

### 5.5.2 Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah. dalam pengolahan data pengujian menggunakan perangkat SPSS. Sementara Perhitungan T tabel dalam uji T adalah dengan tingkat kepercayaan  $\alpha = 5\%$  (0,05).

$$T \text{ tabel} = t (\alpha/2 : n - k - 1) t = (0,025:25) = 2,059$$

Keterangan:

$\alpha$  = tingkat kepercayaan

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel Independen

Selanjutnya adalah hasil pengolahan Uji T yang telah dilakukan oleh penulis yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.14 Hasil Uji T

Variabel	Nilai	
	T Hitung	Sig
Individu X1	3,033	0,006
Lingkungan X2	4,117	0,000
Kepemimpinan X3	3,739	0,001
Tim X4	5,062	0,000

Sumber: Pengolahan *Output* SPSS; 2025

Dasar pengambilan keputusan pada uji T ini adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai sig < 0,05 atau T hitung > T Tabel artinya ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y
- b. Jika nilai sig > 0,05 atau T hitung < T Tabel artinya tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Berdasarkan tabel hasil uji signifikan parsial diatas yang telah diolah oleh penulis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

**1) Hubungan Individu (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Didapat nilai T hitung adalah 3,033 > T tabel sebesar 2,059 dan nilai signifikansi 0,006 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{02}$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima artinya memiliki pengaruh yang signifikan, atau dapat diambil kesimpulan bahwa Individu (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**2) Hubungan Lingkungan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Didapat nilai T hitung 4,117 > T tabel 2,059 dan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa  $H_{03}$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima yang dimana dapat diartikan berpengaruh signifikan, atau dapat diambil kesimpulan bahwa Lingkungan (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**3) Hubungan Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Didapat nilai T hitung 3,739 > T tabel 2,059 dan nilai signifikan sebesar 0,001 < 0,05, maka  $H_{04}$  ditolak dan  $H_{a4}$  diterima yang dan dapat diartikan berpengaruh signifikan, atau dapat diambil kesimpulan bahwa

Kepemimpinan (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

**4) Hubungan Tim (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Didapat nilai T hitung  $5,062 > T$  tabel  $2,059$  dan nilai signifikan sebesar  $0,00 < 0,05$ , maka  $H_{05}$  ditolak dan  $H_{a5}$  diterima yang dimana dapat diartikan berpengaruh signifikan, atau diambil kesimpulan bahwa Tim (X4) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## **5.6 Pembahasan Hasil Analisis**

### **5.6.1 Hubungan Faktor Individu (X1), Faktor Lingkungan (X2) Faktor Kepemimpinan (X3) dan Faktor Tim (X4) secara simultan pada Kinerja Pegawai (Y)**

Dalam hasil Uji F (Simultan) menunjukkan bahwa variabel Faktor Individu (X1), Faktor Lingkungan (X2), Faktor Kepemimpinan (X3) dan Faktor Tim (X4) memiliki pengaruh atau berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Semua variabel tersebut diuji secara serentak dengan menggunakan uji F atau ANOVA, dimana jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$ , maka  $H_{01}$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima. Pada penelitian ini peneliti menggunakan bantuan *software* SPSS dan disimpulkan bahwa  $H_{a1}$  diterima, artinya terdapat pengaruh secara simultan antara variabel Faktor Individu (X1), Faktor Lingkungan (X2), Faktor Kepemimpinan (X3) dan Faktor Tim (X4) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Kesimpulan ini diambil berdasarkan hasil perhitungan pada Uji F yaitu  $15,619 > 4,76$  ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) dan nilai signifikansinya  $0,000 < 0,05$ .

Hasil penelitian ini sendiri berjalan sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Ida Ristianah (2023), dimana variabel yang diteliti adalah Pengaruh Individu, Kerjasama Tim dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kantor Desa yang hasilnya juga secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.

### 5.6.2 Hubungan Faktor Individu (X1) pada Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel output SPSS “*Coefficients*” diketahui nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $3,033 > 2,059$  dengan nilai signifikan (Sig) variabel Faktor Individu (X1) sebesar  $0,006$  atau  $0,006 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua  $H_{a2}$  diterima. Artinya ada pengaruh positif signifikan antara Faktor Individu (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien beta bernilai positif, yang berarti arah hubungan antara Faktor Individu (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) bersifat sejalan. Dengan demikian, setiap peningkatan pada Faktor Individu (X1) cenderung diikuti oleh kenaikan pada Kinerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian ini sendiri berjalan sesuai dengan penelitian terdahulu Ida Ristianah (2023), dimana variabel yang diteliti salah satunya adalah Pengaruh Faktor Individu terhadap Kinerja Perangkat Desa pada Kantor Desa yang hasilnya juga berpengaruh positif dan signifikan.

### 5.6.3 Hubungan Faktor Lingkungan (X2) pada Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel *output* SPSS “*Coefficients*” diketahui nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $4,117 > 2,059$  dengan nilai signifikan (Sig) variabel Faktor Lingkungan (X2) sebesar  $0,00$  atau  $0,00 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga  $H_{a3}$  diterima. Artinya ada pengaruh positif signifikan antara Faktor Lingkungan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien beta bernilai positif, yang berarti arah hubungan antara Faktor Lingkungan (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) bersifat sejalan. Dengan demikian, setiap peningkatan pada Faktor Lingkungan (X2) cenderung diikuti oleh kenaikan pada Kinerja Pegawai (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu yaitu Bimo Adi Putra (2023), dimana variabel yang diteliti salah satunya adalah Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Y) yang hasilnya juga berpengaruh positif dan signifikan.

#### **5.6.4 Hubungan Faktor Kepemimpinan (X3) pada Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan tabel *output* SPSS “*Coefficients*” diketahui nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $3,793 > 2,059$  dengan nilai signifikan (Sig) variabel Faktor Kepemimpinan (X3) sebesar  $0,001$  atau  $0,001 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat  $H_{a4}$  diterima. Artinya ada pengaruh positif signifikan antara Faktor Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien beta bernilai positif, yang berarti arah hubungan antara Faktor Kepemimpinan (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) bersifat sejalan. Dengan demikian, setiap peningkatan pada Faktor Kepemimpinan (X3) cenderung diikuti oleh kenaikan pada Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu Rahael Zadda Ulhaq (2024) dimana variabel yang diteliti salah satunya adalah Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai yang hasilnya juga berpengaruh positif dan signifikan.

#### **5.6.5 Hubungan Faktor Tim (X4) pada Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan tabel *output* SPSS “*Coefficients*” diketahui nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel yaitu  $5,062 > 2,059$  dengan nilai signifikan (Sig) variabel Faktor Tim (X4) sebesar  $0,000$  atau  $0,000 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kelima  $H_{a5}$  diterima. Artinya ada pengaruh positif signifikan antara Faktor Tim (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa koefisien beta bernilai positif, yang berarti arah hubungan antara Faktor Tim (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) bersifat sejalan. Dengan demikian, setiap peningkatan pada Faktor Tim (X4) cenderung diikuti oleh kenaikan pada Kinerja Pegawai (Y)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu yaitu Ida Ristianah (2023), dimana variabel yang diteliti salah satunya adalah Kerjasama Tim terhadap Kinerja Perangkat Desa yang hasilnya juga berpengaruh positif dan signifikan.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Setelah dilakukan analisis terhadap data yang telah dikumpulkan oleh peneliti pada pengaruh variabel yaitu Faktor Individu (X1), Faktor Lingkungan (X2), Faktor Kepemimpinan (X3) dan Faktor Tim (X4) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan Kota Samarinda, maka kesimpulan yang didapatkan adalah:

1. Berdasarkan dari hasil uji F yang telah peneliti lakukan dengan nilai yang didapatkan yaitu F hitung sebesar 15,619 sementara nilai dari F tabel sebesar 4,76 ( $F_{hitung} > F_{tabel}$ ) yang dapat diartikan bahwa Faktor Individu (X1), Faktor Lingkungan (X2), Faktor Kepemimpinan (X3) dan Faktor Tim (X4) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan Kota Samarinda.
2. Berdasarkan dari hasil uji T yang telah peneliti lakukan dengan nilai yang didapatkan yaitu T hitung sebesar 3,033 sementara nilai dari T tabel sebesar 2,059 ( $T_{hitung} > T_{tabel}$ ) dan nilai signifikan 0,006 yang dapat diartikan bahwa Faktor Individu (X1) secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan Kota Samarinda secara signifikan, dengan indikator penelitian yang diteliti adalah “Kemampuan”, “Nilai Seseorang”, “Sikap” dan “Minat”.
3. Berdasarkan dari hasil uji T yang telah peneliti lakukan dengan nilai yang didapatkan yaitu T hitung sebesar 4,117 sementara nilai dari T tabel sebesar 2,059 ( $T_{hitung} > T_{tabel}$ ) dan nilai signifikan 0,000 yang dapat diartikan bahwa Faktor Lingkungan (X2) secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan Kota Samarinda secara signifikan dan dengan bentuk hubungan yang positif, dengan indikator penelitian yang diteliti adalah “Penerangan”, “Suhu”, “Udara”, dan “Suara bising”.
4. Berdasarkan dari hasil uji T yang telah peneliti lakukan dengan nilai yang

didapatkan yaitu T hitung sebesar 3,739 sementara nilai dari T tabel sebesar 2,059 ( $T_{hitung} > T_{tabel}$ ) dan nilai signifikan 0,001 yang dapat diartikan bahwa Faktor Kepemimpinan (X3) secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan Kota Samarinda secara signifikan dan dengan bentuk hubungan yang positif, dengan indikator penelitian yang diteliti adalah “Sifat”, “Kebiasaan”, “Tempramen”, “Watak” dan “Keperibadian”.

5. Berdasarkan dari hasil uji T yang telah peneliti lakukan dengan nilai yang didapatkan yaitu T hitung sebesar 5,062 sementara nilai dari T tabel sebesar 2,059 ( $T_{hitung} > T_{tabel}$ ) dan nilai signifikan 0,00 yang dapat diartikan bahwa Faktor Tim (X4) secara parsial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan Kota Samarinda secara signifikan dan dengan bentuk hubungan yang positif, dengan indikator penelitian yang diteliti adalah “Tujuan yang sama”, “Antusiasme”, “Peran dan tanggung jawab yang jelas”, “Komunikasi yang efektif” dan “Resolusi konflik”

## 6.2 Saran

1. Untuk peneliti selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian dan pandangan dari penulis sendiri maka penulis memberikan saran kepada peneliti selanjutnya, yaitu agar penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan menambahkan variabel independen lain yang juga berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti budaya organisasi, sistem insentif, atau kepuasan kerja. Selain itu, pengambilan sampel di instansi atau wilayah berbeda juga dapat memperluas pemahaman mengenai topik ini.

2. Untuk Camat

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa Faktor Individu (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Camat disarankan untuk meningkatkan kompetensi pegawai melalui pelatihan, pembinaan, serta pemberian motivasi kerja. Peningkatan kemampuan, sikap, dan minat pegawai perlu menjadi perhatian agar kinerja dapat terus ditingkatkan.

Mengingat Faktor Lingkungan (X2) berpengaruh signifikan terhadap

kinerja, Camat perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi kenyamanan ruang kerja, hubungan antarpegawai, maupun suasana kerja yang harmonis, sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal.

Karena Faktor Kepemimpinan (X3) terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Camat diharapkan menerapkan gaya kepemimpinan yang tegas namun tetap komunikatif, memberikan arahan yang jelas, serta menjadi teladan bagi seluruh pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Faktor Tim (X4) juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Camat perlu memperkuat kerja sama tim melalui koordinasi rutin, pembagian tugas yang jelas, serta membangun komunikasi yang efektif antarpegawai guna meningkatkan sinergi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Karena seluruh variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Camat disarankan untuk melakukan evaluasi dan pembinaan secara berkelanjutan terhadap aspek individu, lingkungan, kepemimpinan, dan kerja tim agar peningkatan kinerja pegawai dapat tercapai secara maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andi. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Abdinoor, N. M., & Ibrahim, M. B. (2019). *Evaluating Self-Concept, Career Decision-Making Self-Efficacy and Parental Support As Predictors Career Maturity of Senior Secondary Students From Low Income Environment*. European Journal of Education Studies.
- Andarias, A., & Lutfi, A. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Kantor Pusat Makassar*. Makassar: Management and Accounting Research Statistics.
- Apfia Ferawati. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Surabaya: Jurnal.
- Arifin, Samsul. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan*. Bandung: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Investasi dan Syariah (EKUITAS).
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. Banyumas Jawa Tengah: Penerbit CV. Pena. Persada.
- Edison emron dkk. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Farizki, M. R. (2017). *PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MEDIS DI RSU*. Bhakti Rahayu Surabaya: (Doctoral dissertation, STIESIA Surabaya).
- Fauziah, N. H. (2019). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Twisting Pada PT. Dewa Sutratex II Cimahi*. Prosiding Manajemen, 5(1), 182-190.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Cetakan ke VIII.
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis Data Kuantitatif: Uji Instrumen, Uji Asumsi Klasik, Uji Korelasi dan Regresi Linier Berganda*. Jakarta: Lakeisha.
- Marsam. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis (UPT)*. Pasuruan: Qiara Media.
- Nurwulandari dan Darwin. (2020). "Metode penelitian pendekatan kuantitatif".

- Sadili Samsudin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT Refika Aditama. Bandung.
- Siagian, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi. Aksara.
- Sudaryo, Yoyo, dkk. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

### **Teori Perundang-Undangan**

- PP Nomor 17 Tahun 2018

# LAMPIRAN

**A. Petunjuk pengisian kuisioner**

- 1) Bacalah setiap pertanyaan yang diajukan dalam kuisioner dengan teliti sebelum Bapak/Ibu mengajukan pertanyaan.
- 2) Pilihlah jawaban pada pilihan jawaban yang sudah tersedia.
- 3) Isilah jawaban yang menurut anda sesuai dan pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang sudah disediakan.
- 4) Untuk pengisian pada bagian pertanyaan dapat diisi dengan menggunakan skala likert. Jawaban setuju menunjukkan jawaban sesuai dengan keadaan yang ada. Berikut merupakan merupakan pilihan jawaban yang disediakan:  
Sangat Tidak Setuju = 1  
Tidak Setuju = 2  
Setuju = 3  
Sangat Setuju = 4
- 5) Dalam pengisian kuisioner ini tidak ada jawaban BENAR atau SALAH



PEMERINTAH KOTA SAMARINDA  
KECAMATAN SAMBUTAN  
KELURAHAN PULAU ATAS  
Jln. Olah Bebaya RT.02 Samarinda

Nomor : 41/400/V/Ke/PA/2024  
Perihal : Balasan Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,  
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda  
Di –

Tempat

Dengan hormat

Sehubungan dengan surat saudara pada tanggal 15 Mei 2024 perihal perizinan tempat penelitian dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa atas Nama : Alfianus Dengan judul , Pengaruh Faktor Individu ,Faktor Lingkungan , Faktor Kepemimpinan Dan Faktor Tim Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan Kota Samarinda

Perlu kami sampaikan beberapa hal sebgai berikut :

- 1 .Pada prinsipnya kami tidak keberatan dan dapat mengizinkan pelaksanaan penelitian tersebut di tempat kami
- 2.Izin melakukan penelitian diberikan semata – mata untuk keperluan akademik
- 3.Waktu pengambilan data dilakukan selama 2 bulan setelah penelitian selesai dilakukan dengan baik

Demikian surat balasan dari kami



Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Kepada

Bapak/Ibu Pegawai Kantor Lurah Pulau atas

Ditempat.

Saya adalah Mahasiswa PROGRAM Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, yang sedang menyelesaikan Tugas Akhir S1, dengan judul " Pengaruh Faktor Individu, Faktor Lingkungan, Faktor Kepemimpinan dan Faktor Tim Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Pulau Atas Kecamatan Sambutan Kota Samarinda". Sehubungan dengan hal tersebut maka saya sangat mengharapkan bantuan partisipasi dari bapak/ibu untuk berkenan meluangkan waktu mengisi Kuesioner dalam lembar kuesioner yang terlampir pada halaman berikut ini. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/ibu berikan nantinya adalah jawaban obyektif agar diperoleh hasil maksimal. Saya juga berjanji akan menjaga kerahasiaan dari jawaban yang saya peroleh dan hanya dipergunakan sebatas keperluan penelitian. Akhir kata, terima kasih atas bantuan dan partisipasi Bapak/ibu sekalian

Hormat Saya,

**ALFIANUS**  
**NPM.2061201141**

## Kuesioner

### Individu X1

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Apakah setiap individu berkerja masing-masing sesuai kemampuan mereka?				
2	Apakah pegawai yang berkerja memerankan peranan mereka?				
3	Apakah setiap pegawai dapat menciptakan hasil yang maksimal dari perkerjaan mereka?				
4	Apakah setiap individu mengalami kendala dalam berkerja?				

### Lingkungan X2

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Apakah pencahayaan dalam ruang kerja sudah memadai?				
2	Apakah kebisingan dapat mengganggu konsentrasi pegawai saat berkerja?				
3	Apakah fasilitas dalam ruang kerja dapat membantu perkerjaan pegawai?				
4	Apakah ukuran ruang kerja memberikan kenyamanan bagi para pegawai disaat beraktivitas?				
5	Apakah kebersihan lingkungan memberikan dampak positif bagi para pegawai?				

### Kepemimpinan X3

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Apakah pemimpin selalu memberikan instruksi kerja yang jelas kepada karyawannya?				
2	Apakah pemimpin selalu menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan dengan karyawan?				
3	Apakah pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memberikan ide dan saran?				
4	Apakah pemimpin memberikan kesempatan untuk menyelesaikan tugas dengan cara sendiri?				
5	Apakah pemimpin di tempat anda berkerja mampu menghargai perbedaan pendapat untuk tujuan yang lebih baik?				

**Tim X4**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Apakah setiap pegawai mempunyai tujuan yang sama dalam menyelesaikan tugasnya?				
2	Apakah setiap pegawai memiliki semangat berkerja tanpa pamrih?				
3	Apakah setiap pegawai dapat mempertanggungjawabkan hasil perkerjaannya sesuai peran masing-masing?				
4	Apakah setiap pegawai mudah membangun komunikasi dengan sesama pegawai maupun kepada pimpinan?				
5	Apakah kerjasama tim dapat memberikan penyelesaian masalah yang timbul akibat kelalaian dalam berkerja?				

**Kepuasan Kerja (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Peralatan kerja yang saya gunakan dalam kondisi baik.				
2	Pencahayaan dan ventilasi di tempat saya berkerja memadai.				
3	Kami berkerjasama dengan baik dalam tim untuk mencapai tujuan bersama.				
4	Kami saling mendukung dan membantu satu sama lain dalam menyelesaikan tugas.				
5	Tunjangan yang diberikan sudah cukup memadai.				
6	Menurut saya gaji dapat mempengaruhi kepuasan kerja.				
7	Instansi ini menyediakan fasilitas keselamatan kerja yang memadai.				
8	Perabotan kerja seperti meja dan kursi yang saya gunakan mendukung postur tubuh yang baik.				

**B. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Apakah Anda seorang pegawai Kelurahan Pulauatas?

Ya       Tidak

2. Apakah Anda berdomisili di Pulauatas?

Ya       Tidak

3. Nama (Opsional) :.....

4. Jenis Kelamin :

Perempuan       Laki-laki

5. Usia

20       26-40  
 20-25       40>

6. Tingkat Pendidikan

SD  
 SMP  
 SMA  
 S1  
 S2

7. Jabatan :

8. Lama Bekerja :

< 1 Tahun  
 1-5 Tahun  
 5-10 Tahun  
 10> Tahun

9. Pernahkah anda bekerja secara Tim?

Ya  Tidak

10. Apakah kepemimpinan mempengaruhi kinerja anda?

Ya  Tidak

11. Apakah lingkungan Kerja mempengaruhi kinerja anda?

Ya  Tidak

## Struktur Organisasi Kelurahan Pulau Atas Tahun 2023



**Jawaban Responden Untuk Quesioner Faktor Individu X1**

<b>Responden</b>	<b>X1_P1</b>	<b>X1_P2</b>	<b>X1_P3</b>	<b>X1_P4</b>	<b>Total X1</b>
1	1	2	1	1	5
2	1	1	2	4	8
3	4	3	4	3	14
4	3	2	3	2	10
5	4	3	3	3	13
6	2	4	3	3	12
7	1	2	1	2	6
8	2	3	2	3	10
9	3	3	2	3	11
10	1	1	2	1	5
11	3	4	4	3	14
12	2	4	4	3	13
13	1	1	1	2	5
14	4	3	2	4	13
15	3	4	4	4	15
16	3	4	3	3	13
17	3	2	2	3	10
18	2	2	1	4	9
19	1	3	3	3	10
20	3	2	2	2	9
21	2	3	3	1	9
22	3	4	3	2	12
23	2	2	2	1	7
24	3	3	2	3	11
25	2	2	2	1	7
26	1	1	2	1	5
27	2	4	3	3	12
28	2	1	1	2	6
29	4	2	3	3	12
30	1	1	1	1	4

### Jawaban Responden Untuk Questioner Faktor Lingkungan X2

Responden	X2_P1	X2_P2	X2_P3	X2_P4	X2_P5	Total X2
1	1	3	2	1	3	10
2	2	3	3	3	3	14
3	2	3	3	3	2	13
4	2	2	3	3	2	12
5	1	3	1	2	2	9
6	4	4	3	3	3	17
7	3	2	3	1	3	12
8	4	3	4	4	4	19
9	2	3	2	3	3	13
10	2	4	4	3	3	16
11	2	3	4	2	3	14
12	3	4	4	3	3	17
13	1	1	1	1	1	5
14	3	3	3	3	2	14
15	2	2	2	1	2	9
16	1	1	1	1	1	5
17	2	1	2	2	1	8
18	3	4	3	3	3	16
19	1	1	1	2	1	6
20	2	3	3	4	4	16
21	3	3	3	3	3	15
22	3	4	3	2	4	16
23	2	3	3	3	3	14
24	3	2	3	2	2	12
25	3	3	3	2	4	15
26	3	2	3	2	2	12
27	1	2	3	2	4	12
28	3	1	2	2	1	9
29	1	2	1	1	1	6
30	3	1	3	2	3	12

### Jawaban Responden Untuk Questioner Faktor Kepemimpinan X3

Responden	X3_P1	X3_P2	X3_P3	X3_P4	X3_P5	Total X3
1	1	1	1	1	1	5
2	2	2	4	3	2	13
3	3	3	2	3	3	14
4	2	3	1	4	2	12
5	1	4	2	2	2	11
6	2	2	2	3	2	11
7	2	4	3	2	1	12
8	3	4	3	2	2	14
9	2	3	2	2	2	11
10	3	2	3	2	1	11
11	1	2	2	2	3	10
12	3	2	4	2	3	14
13	1	1	1	1	1	5
14	1	1	1	1	1	5
15	3	2	2	2	1	10
16	4	4	3	3	3	17
17	4	3	3	4	2	16
18	2	1	3	1	1	8
19	3	2	3	3	4	15
20	4	4	3	3	3	17
21	3	2	4	4	4	17
22	2	1	3	2	2	10
23	3	2	4	2	3	14
24	3	1	1	3	2	10
25	3	1	2	2	3	11
26	4	4	4	3	3	18
27	3	2	3	2	3	13
28	3	4	2	4	3	16
29	3	4	3	3	4	17
30	4	4	4	3	4	19

### Jawaban Responden Untuk Questioner Faktor Tim X4

Responden	X4_P1	X4_P2	X4_P3	X4_P4	X4_P5	Total X4
1	3	2	4	2	1	12
2	1	1	2	1	2	7
3	1	1	1	2	1	6
4	4	2	3	3	2	14
5	3	3	3	1	2	12
6	3	3	2	2	2	12
7	4	4	4	2	3	17
8	3	4	3	4	3	17
9	2	2	2	3	3	12
10	4	4	4	4	4	20
11	3	3	2	3	3	14
12	3	3	4	3	3	16
13	2	2	3	3	3	13
14	2	2	2	2	2	10
15	3	2	3	2	2	12
16	3	3	2	3	4	15
17	3	3	3	3	2	14
18	3	3	3	4	1	14
19	3	3	4	2	2	14
20	1	3	2	1	2	9
21	2	2	2	3	1	10
22	2	2	3	3	4	14
23	2	3	4	4	4	17
24	2	3	3	1	3	12
25	3	3	3	3	3	15
26	1	2	2	2	2	9
27	1	1	1	1	1	5
28	3	1	1	2	1	8
29	1	1	2	1	1	6
30	2	3	1	1	2	9

### Jawaban Responden Untuk Quesioner Kinerja Pegawai Y

Responden	Y_P1	Y_P2	Y_P3	Y_P4	Y_P5	Y_P6	Y_P7	Y_P8	Total Y
1	1	1	1	1	1	1	1	1	8
2	2	2	2	2	2	1	2	1	14
3	1	3	2	3	2	3	4	2	20
4	1	3	2	3	2	3	4	2	20
5	2	3	3	1	2	3	4	2	20
6	2	3	1	3	2	3	4	2	20
7	3	3	3	4	2	3	3	2	23
8	3	3	4	4	3	4	4	3	28
9	4	4	4	4	3	3	4	3	29
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	4	3	4	4	4	4	4	4	31
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	1	1	1	1	1	1	2	1	9
14	1	2	1	1	1	2	1	1	10
15	3	1	2	2	2	2	2	2	16
16	2	3	1	3	2	3	4	2	20
17	3	3	2	2	2	3	3	2	20
18	3	3	2	2	2	3	3	2	20
19	3	3	3	4	2	3	3	2	23
20	3	4	4	4	3	3	4	4	29
21	3	4	4	4	3	3	4	4	29
22	4	3	4	4	4	4	4	4	31
23	3	4	3	3	4	4	3	3	27
24	2	3	1	3	2	3	4	2	20
25	2	2	2	3	3	2	2	2	18
26	2	2	2	3	3	2	2	3	19
27	2	1	2	2	2	2	2	2	15
28	1	2	1	1	2	2	2	2	13
29	2	1	2	1	1	3	1	1	12
30	1	2	1	1	1	2	2	1	11

## R Tabel

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620

## F Tabel

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09

## T Tabel

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103

Ac  
Go

### Hasil Uji SPSS Validitas

Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	INDIVIDU X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.477**	.514**	.462*	.775**
	Sig. (2-tailed)		.008	.004	.010	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.477**	1	.737**	.463*	.851**
	Sig. (2-tailed)	.008		.000	.010	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.514**	.737**	1	.350	.818**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000		.058	.000
	N	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	.462*	.463*	.350	1	.719**
	Sig. (2-tailed)	.010	.010	.058		.000
	N	30	30	30	30	30
INDIVIDU_X1	Pearson Correlation	.775**	.851**	.818**	.719**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	LINGKUNGAN X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.367*	.653**	.459*	.405*	.713**
	Sig. (2-tailed)		.046	.000	.011	.027	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.367*	1	.585**	.554**	.661**	.804**
	Sig. (2-tailed)	.046		.001	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30

X2.3	Pearson Correlation	.653**	.585**	1	.606**	.696**	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.459*	.554**	.606**	1	.476**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.011	.001	.000		.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	.405*	.661**	.696**	.476**	1	.822**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000	.000	.008		.000
	N	30	30	30	30	30	30
LINGKUNGAN_X2	Pearson Correlation	.713**	.804**	.885**	.766**	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Correlations							
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	KEPEMIMPINAN_X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.458*	.575**	.578**	.549**	.828**
	Sig. (2-tailed)		.011	.001	.001	.002	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.458*	1	.324	.493**	.370*	.722**
	Sig. (2-tailed)	.011		.081	.006	.044	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.575**	.324	1	.252	.495**	.699**
	Sig. (2-tailed)	.001	.081		.179	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.578**	.493**	.252	1	.570**	.751**

	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.179		.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.549**	.370*	.495**	.570**	1	.781**
	Sig. (2-tailed)	.002	.044	.005	.001		.000
	N	30	30	30	30	30	30
KEPEMIMPINA N_X3	Pearson Correlation	.828**	.722**	.699**	.751**	.781**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							

Correlations							
		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4.5	TIM_X4
X4.1	Pearson Correlation	1	.612**	.579**	.488**	.302	.768**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.006	.104	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X4.2	Pearson Correlation	.612**	1	.578**	.417*	.574**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.022	.001	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X4.3	Pearson Correlation	.579**	.578**	1	.442*	.454*	.792**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001		.015	.012	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X4.4	Pearson Correlation	.488**	.417*	.442*	1	.478**	.741**
	Sig. (2-tailed)	.006	.022	.015		.007	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X4.5	Pearson Correlation	.302	.574**	.454*	.478**	1	.734**
	Sig. (2-tailed)	.104	.001	.012	.007		.000



Y.5	Pearson Correlation	.779**	.671**	.787**	.767**	1	.700**	.594**	.916**	.890**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	.696**	.760**	.687**	.681**	.700**	1	.745**	.722**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	.522**	.833**	.575**	.729**	.594**	.745**	1	.681**	.815**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.001	.000	.001	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	.776**	.720**	.836**	.796**	.916**	.722**	.681**	1	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
KINERJA_P EGAWAI_Y	Pearson Correlation	.852**	.855**	.883**	.892**	.890**	.853**	.815**	.925**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										

### Hasil Uji SPSS Reliabilitas

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.800	4

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.857	5

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.808	5

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.827	5

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.953	8

### Hasil Uji SPSS Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
INDIVIDU_X1	.132	30	.190	.940	30	.093
LINGKUNGAN_X2	.172	30	.024	.948	30	.150
KEPEMIMPINAN_X3	.119	30	.200*	.949	30	.164
TIM_X4	.149	30	.089	.970	30	.547
KINERJA_PEGAWAI_Y	.168	30	.030	.939	30	.086

\*. This is a lower bound of the true significance.

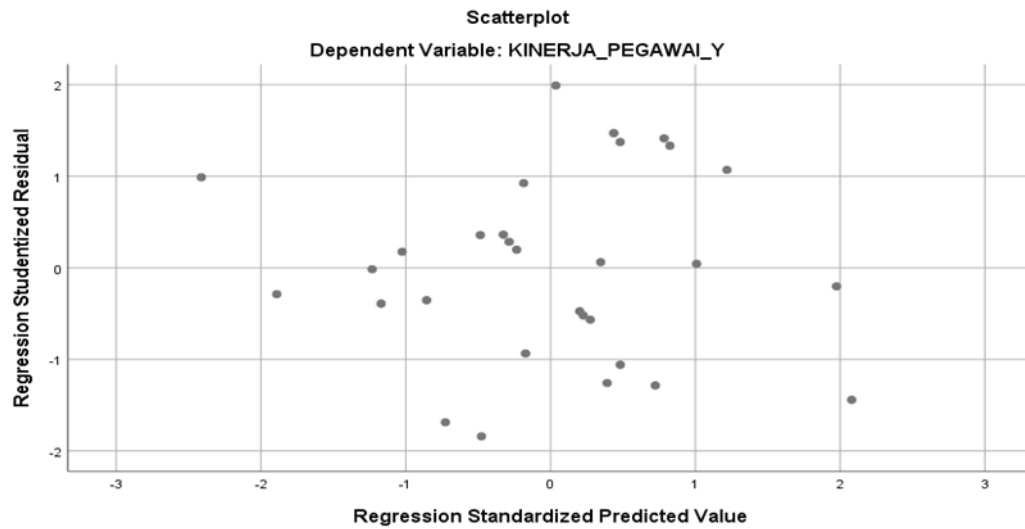
a. Lilliefors Significance Correction

### Hasil Uji SPSS Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	INDIVIDU_X1	.964	1.037
	LINGKUNGAN_X2	.952	1.051
	KEPEMIMPINAN_X3	.926	1.080
	TIM_X4	.875	1.143

a. Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI\_Y

### Hasil Uji SPSS Heterokedasitas



### Hasil Uji SPSS Linearitas

<b>ANOVA Table</b>							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA_PEGA WAI_Y * INDIVIDU_X1	Between Groups	(Combined)	418.717	11	38.065	.615	.793
		Linearity	75.167	1	75.167	1.214	.285
		Deviation from Linearity	343.550	10	34.355	.555	.829
	Within Groups		1114.250	18	61.903		
	Total		1532.967	29			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA_PEGAWAI_Y * LINGKUNGAN_X2	Between Groups	(Combined)	727.300	11	66.118	1.477	.223
		Linearity	461.286	1	461.286	10.306	.005
		Deviation from Linearity	266.014	10	26.601	.594	.798
	Within Groups		805.667	18	44.759		
	Total		1532.967	29			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA_PEGAWAI_Y * KEPEMIMPINAN_X3	Between Groups	(Combined)	891.917	11	81.083	2.277	.059
		Linearity	69.601	1	69.601	1.954	.179
		Deviation from Linearity	822.315	10	82.232	2.309	.059
	Within Groups		641.050	18	35.614		
	Total		1532.967	29			

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA_PEGAWAI_Y * TIM_X4	Between Groups	(Combined)	762.133	12	63.511	1.401	.256
		Linearity	426.123	1	426.123	9.398	.007
		Deviation from Linearity	336.011	11	30.546	.674	.745
	Within Groups		770.833	17	45.343		
	Total		1532.967	29			

### Hasil Uji SPSS Persamaan Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-21.063	5.632		-3.740	.001
	INDIVIDU_X1	.746	.246	.330	3.033	.006
	LINGKUNGAN_X2	.868	.211	.451	4.117	.000
	KEPEMIMPINAN_X3	.794	.212	.415	3.739	.001
	TIM_X4	1.141	.225	.579	5.062	.000

a. Dependent Variable: KINERJA\_PEGAWAI\_Y

### Hasil Uji SPSS Koefisien Determinasi R<sup>2</sup> & Koefisien Korelasi (R)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 <sup>a</sup>	.714	.668	4.18622

a. Predictors: (Constant), TIM\_X4, INDIVIDU\_X1, LINGKUNGAN\_X2, KEPEMIMPINAN\_X3

### Hasil Uji F SPSS

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1094.856	4	273.714	15.619	.000 <sup>b</sup>
	Residual	438.110	25	17.524		
	Total	1532.967	29			
a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI_Y						
b. Predictors: (Constant), TIM_X4, INDIVIDU_X1, LINGKUNGAN_X2, KEPEMIMPINAN_X3						

### Hasil Uji T SPSS

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-21.063	5.632		-3.740	.001
	INDIVIDU_X1	.746	.246	.330	3.033	.006
	LINGKUNGAN_X2	.868	.211	.451	4.117	.000
	KEPEMIMPINAN_X3	.794	.212	.415	3.739	.001
	TIM_X4	1.141	.225	.579	5.062	.000
a. Dependent Variable: KINERJA_PEGAWAI_Y						